

MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PENDIDIKAN DINIAH FORMAL

MOH. IFAN FAHMI

Sekolah Tinggi Agama Islam At-Tahtdzib Jombang, Indonesia

E-mail: ifahmi399@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di Pendidikan Diniyah Formal Ulya Fathul Ulum Diwek, Jombang. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi peran kepala sekolah dalam mengelola SDM, serta strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan staf. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memainkan peran yang signifikan sebagai educator, manajer, leader, motivator, dan innovator dalam mengembangkan SDM. Strategi yang diterapkan, seperti pelatihan berkala, studi banding, dan analisis SWOT, berhasil meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan staf, serta memperkuat reputasi lembaga. Namun, terdapat hambatan berupa kurangnya komunikasi, tantangan dalam pembelajaran bagi peserta didik muda, dan keterbatasan sarana dan prasarana. Oleh karena itu, untuk meningkatkan pengembangan SDM, perlu perbaikan dalam komunikasi internal, pendekatan pembelajaran yang lebih intensif, dan peningkatan fasilitas. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami peran manajemen kepala sekolah dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Kepala Sekolah, Pengembangan SDM, Pendidikan Diniyah Formal, Strategi Manajemen, Tantangan Pendidikan.

PENDAHULUAN

Manajemen adalah suatu proses penting dalam menentukan transformasi, baik pada tingkat individu maupun komunitas, dengan tujuan yang jelas.¹ Manajemen yang efektif mampu mengatur individu dari berbagai latar belakang untuk mencapai maksud tertentu secara terstruktur.² Dalam konteks pembangunan bangsa, pendidikan memiliki peran strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), yang menjadi kunci utama dalam mewujudkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagaimana yang dicita-citakan oleh Indonesia.³

Di era globalisasi, pengaruh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

¹ Wahyu Satriawan, Iffa Dian Santika, and Amin Naim, 'Guru Penggerak Dan Transformasi Sekolah Dalam Kerangka Inkuiri Apresiatif', *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 11.1 (2021), 1–12.

² Samsuni Samsuni, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17.1 (2017), 113–24.

³ Asbin Pasaribu, 'Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Pencapaian Tujuan Pendidikan Nasional Di Madrasah', *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3.1 (2017).

sangat terasa dalam berbagai aspek kehidupan manusia.⁴ Hal ini menuntut masyarakat di semua lapisan untuk mampu berpikir kritis, berkembang, dan bekerja lebih keras agar dapat bertahan sekaligus berkompetisi dalam kehidupan. Dalam konteks ini, pendidikan menjadi salah satu pilar utama yang harus dioptimalkan untuk mengembangkan kemampuan SDM dalam menghadapi tantangan zaman.⁵

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peran penting dalam sistem pendidikan, karena SDM merupakan elemen utama yang menentukan keberhasilan organisasi.⁶ MSDM tidak hanya sekadar menyediakan tenaga kerja, tetapi juga melibatkan fungsi-fungsi penting seperti perencanaan, penilaian, bimbingan, dan pengembangan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara strategis untuk menciptakan etos kerja yang kuat dan mendukung kemajuan organisasi.⁷

Pendidikan diniyah formal Ulya Fathul Ulum di Diwek, Jombang, adalah salah satu lembaga pendidikan yang berhasil menunjukkan perannya dalam pengembangan SDM. Lembaga ini tidak hanya memberikan bekal ilmu agama dan sosial kepada para santri, tetapi juga keterampilan teknologi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat. Dengan pendekatan ini, lembaga ini diharapkan mampu menjawab tantangan di berbagai bidang, seperti keagamaan, teknologi, dan kemasyarakatan, yang menjadi kebutuhan mendesak di era modern.

Sebagai lembaga yang berdiri sejak 2011 di bawah naungan Yayasan Fathul Ulum, Pendidikan Diniyah Formal Ulya Fathul Ulum telah menunjukkan komitmennya dalam mencetak generasi yang berkompeten. Upaya pengembangan SDM yang dilakukan mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta pembentukan sikap dan nilai-nilai yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, lembaga ini berpotensi menjadi institusi pendidikan yang besar, maju, dan berbasis pada kebutuhan masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan SDM di Pendidikan Diniyah Formal Ulya Fathul Ulum Diwek, Jombang. Fokus ini penting untuk memastikan bahwa lulusan dari lembaga ini tidak hanya siap menghadapi perubahan di masyarakat, tetapi juga mampu memberikan kontribusi positif yang berdampak luas. Melalui pengelolaan yang baik, diharapkan pendidikan diniyah ini tetap eksis dan kokoh dalam mendukung pembangunan SDM yang unggul.

⁴ Tranggono Tranggono and others, 'Pengaruh Perkembangan Teknologi Di Era Globalisasi Dan Peran Pendidikan Terhadap Degradasi Moral Pada Remaja', *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 3.2 (2023), 1927–46.

⁵ Samuel Benny Dito and Heni Pujiastuti, 'Dampak Revolusi Industri 4.0 Pada Sektor Pendidikan: Kajian Literatur Mengenai Digital Learning Pada Pendidikan Dasar Dan Menengah', *Jurnal Sains Dan Edukasi Sains*, 4.2 (2021), 59–65.

⁶ Wahid Tahir, 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan', *Inspiratif Pendidikan*, 6.1 (2017), 1–14.

⁷ Meithiana Indrasari and Ida Ayu Nuh Kartini, *Karakteristik Sumber Daya Manusia Era Digital (Perspektif Kepemimpinan, Motivasi Dan Etos Kerja)* (Zifatama Jawara, 2021).

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut ini adalah data temuan yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di pendidikan diniyah formal

Kepala sekolah memainkan peran penting dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan.⁸ Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah di pendidikan diniyah menyebut bahwa SDM di lembaga ini terdiri dari tenaga pendidik, tenaga administrasi, dan siswa/siswi. Upaya pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan, evaluasi berkala, dan bimbingan intensif untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.⁹

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dan observasi, berikut adalah data mengenai peran kepala sekolah dalam mengembangkan SDM:

- a. Kepala Sekolah sebagai Educator yakni kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru dan tenaga kependidikan.¹⁰ Pelatihan yang dilakukan, seperti di Majraatul Lugoh Pare, adalah wujud konkret dari usaha peningkatan kapasitas pengajar. pelatihan ini memperbaiki kompetensi pedagogis dan profesionalisme mereka, yang berdampak baik terhadap kualitas pendidikan
- b. Sebagai seorang Manajer, Dalam perannya sebagai manajer, kepala sekolah bertanggung jawab memastikan bahwa seluruh kegiatan di lembaga berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Pelibatan guru dan staf dalam diskusi mencerminkan penerapan prinsip manajemen partisipatif. Literatur manajemen pendidikan juga menekankan pentingnya keterlibatan semua pihak dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan rasa memiliki terhadap lembaga.
- c. Kepala Sekolah sebagai Leader, Sebagai pemimpin, kepala sekolah menunjukkan kemampuan mengarahkan visi dan misi lembaga.¹¹ Keteladanan menjadi salah satu aspek utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin pendidikan. Hal ini ditegaskan oleh ungkapan, “guru itu harus dipercaya dan dijadikan teladan,” yang menggambarkan pentingnya keteladanan dalam membangun lingkungan pendidikan yang efektif.
- d. Kepala Sekolah sebagai Innovator dan Motivator Pelaksanaan pelatihan dan evaluasi bulanan adalah salah satu bentuk inovasi yang diterapkan untuk

⁸ Ramadhoni Aulia Gusli and others, ‘Pendekatan Efektif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam’, *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 7.2 (2024), 477–88.

⁹ Hidayat Hidayat and Ibrahim Ibrahim, ‘Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Sumber Daya Tenaga Pendidik’, *Jambura Journal of Educational Management*, 2023, 312–25.

¹⁰ Erus Rusdiana, ‘Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Educator Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru’, *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 2.1 (2018), 231–36.

¹¹ Muhammad Rifki Solana and Dea Mustika, ‘Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader Dalam Pendidikan’, *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4.1 (2023), 406–18.

meningkatkan kualitas SDM.¹² Selain itu, kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dan staf untuk menjaga semangat kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Pendekatan ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg, yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik, seperti pengakuan dan tanggung jawab, memiliki pengaruh besar terhadap kinerja individu.¹³

Semua peran yang dijalankan oleh kepala sekolah, mulai dari educator hingga motivator, berkontribusi terhadap pengelolaan SDM yang lebih baik. Melalui kombinasi peran-peran ini, kepala sekolah mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal. Manajemen kepala sekolah memiliki dampak positif terhadap kualitas pendidikan. Literasi manajemen pendidikan menyebutkan bahwa kepala sekolah yang efektif mampu meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa melalui pendekatan holistik. Namun, keberhasilan ini membutuhkan komitmen yang berkelanjutan, baik dari kepala sekolah maupun seluruh elemen lembaga.

Hasil wawancara dan pengamatan menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah sejalan dengan teori-teori manajemen pendidikan. Pendekatan seperti pelatihan guru, evaluasi disiplin, serta pengembangan moral dan perilaku staf mencerminkan pendekatan transformasional dalam manajemen pendidikan, yang menekankan pengembangan SDM secara menyeluruh. Hal ini sesuai dengan pernyataan Bernard bahwa seorang pemimpin harus kreatif dan mampu memotivasi bawahannya melalui berbagai kegiatan.¹⁴

2. Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Di Pendidikan Diniyah Formal

Strategi manajemen Kepala Sekolah PDF Ulya Fathul Ulum didasarkan pada pendekatan sistematis yang berorientasi pada peningkatan kualitas tenaga pendidik dan staf. Pendekatan ini menggabungkan prinsip motivasi, analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats), dan penerapan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (actuating), serta pengawasan (controlling). Semua ini dirancang untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas lembaga dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.¹⁵

Untuk memastikan pelaksanaan strategi berjalan optimal, kepala sekolah mengintegrasikan pendekatan-pendekatan tersebut ke dalam kebijakan dan program kerja. Kombinasi dari prinsip motivasi, analisis SWOT, dan fungsi-fungsi manajemen klasik memberikan landasan yang kuat bagi lembaga untuk mencapai

¹² Ari Wibowo, 'Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru', *Perspektif Pendidikan Dan Keguruan*, 13.1 (2022), 14–20.

¹³ "Motivation Hygiene Theory dan Dual Factor Theory," <https://accounting.binus.ac.id/2021/11/02/motivation-hygiene-theory-dan-dual-factor-theory/>.

¹⁴ Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership* (Psychology Press, 2006).

¹⁵ Aninda Tri Safinatun Najah and Hikmah Dewi Febriyanti, 'Peningkatan Kualitas Pembelajaran Melalui Inovasi Manajemen Kurikulum Di SMA Al Fattah Sidoarjo', *INDOPEDIA (Jurnal Inovasi Pembelajaran Dan Pendidikan)*, 1.4 (2023), 1102–11.

tujuan jangka pendek sekaligus memastikan keberlanjutan dalam jangka panjang.

Pendekatan ini memberikan dasar strategis yang terencana dan menyeluruh untuk meningkatkan kualitas SDM. Dengan penerapan sistematis, strategi manajemen ini diharapkan mampu mengoptimalkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sebagai pilar utama dalam pengembangan SDM di lingkungan pendidikan.

Strategi manajemen Kepala Sekolah didasarkan pada pendekatan sistematis yang berorientasi pada peningkatan kualitas tenaga pendidik dan staf. Pendekatan ini memanfaatkan prinsip-prinsip motivasi, analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats), serta penerapan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuating (penggerakan), dan controlling (pengawasan).¹⁶

Berikut Pembahasan dari strategi Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Di Pendidikan Diniyah Formal :

a. Implementasi strategi manajemen kepala Sekolah

Kepala Sekolah melakukan beberapa hal dalam penerapan strategi yaitu :

1). Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

Kepala sekolah secara aktif menginisiasi berbagai program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan staf di lembaga pendidikan.¹⁷ Salah satunya adalah pelatihan pedagogis yang memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan kemampuan mengajarnya melalui pelatihan di lembaga-lembaga terkemuka seperti Pare, yang terkenal dengan metode pembelajaran bahasa. Selain itu, staf administrasi juga diberikan pelatihan dalam pengelolaan data, penggunaan teknologi informasi, dan manajemen dokumen, agar mereka dapat mendukung kelancaran operasional lembaga dengan lebih efektif. Sebagai bagian dari pengembangan kompetensi yang lebih luas, guru dan siswa juga didorong untuk mengikuti seminar dan workshop yang menghadirkan narasumber dari Kementerian Agama dan lembaga pendidikan terkemuka. Hal ini bertujuan untuk memperluas wawasan mereka, terutama dalam konteks pendidikan diniyah dan pengembangan diri yang relevan dengan tuntutan zaman.

2). Studi Banding dan Kolaborasi

Selain program pelatihan, kepala sekolah juga memanfaatkan studi banding dan kolaborasi dengan lembaga-lembaga pendidikan unggulan

¹⁶ Nilan Miranda dan W. R. P. K. Fernando, "The Impact of Human Resource Management Practices of the Managers on Perceived Organizational Performance—A Study on Ceylon Fisheries Corporation in Sri Lanka," *Open Access Library Journal* 7, no. 12 (7 Desember 2020): 1–21, <https://doi.org/10.4236/oalib.1107034>.

¹⁷ Asep Kurniawan, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Sultan Agung Cirebon', *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 5.1 (2020), 1–14.

sebagai bagian dari strategi pengembangan.¹⁸ Studi banding yang dilakukan ke lembaga-lembaga seperti Gontor dan Aqobah memberikan referensi berharga bagi tenaga pendidik untuk mengadopsi praktik-praktik terbaik yang telah terbukti efektif di lembaga-lembaga tersebut. Dalam studi banding ini, para guru dapat menimba ilmu mengenai berbagai inovasi dalam metode pengajaran, pengelolaan kelas, serta pengembangan kurikulum yang lebih dinamis. Kolaborasi dengan lembaga eksternal juga membuka peluang untuk inovasi dalam pengelolaan kurikulum dan pendidikan, yang secara langsung dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di lembaga tersebut. Melalui kerja sama ini, kepala sekolah dapat memperkenalkan konsep-konsep baru yang relevan dengan kebutuhan zaman, memastikan bahwa lembaga terus berkembang dan relevan di masa depan.

3). Pengelolaan Berbasis Analisis SWOT

Untuk memastikan pengelolaan lembaga yang lebih terarah, kepala sekolah juga menerapkan analisis SWOT sebagai alat untuk merumuskan strategi pengembangan.¹⁹ Dengan menggunakan analisis ini, posisi strategis lembaga dapat dipahami dengan lebih jelas. Kekuatan utama yang dimiliki lembaga adalah profesionalisme tenaga pendidik dan lokasi lembaga yang strategis, yang menjadi aset penting untuk menarik minat calon siswa. Di sisi lain, keterbatasan infrastruktur, seperti kurangnya ruang kelas, menjadi kelemahan yang perlu diatasi dengan merancang pembangunan fasilitas yang lebih memadai dalam jangka panjang. Potensi lulusan SMP/MTs dari sekitar wilayah juga menjadi peluang besar yang bisa dimanfaatkan dengan membangun kerja sama lebih erat dengan sekolah-sekolah asal untuk menarik lebih banyak siswa. Adapun ancaman eksternal, seperti tantangan sosial dan ekonomi, dikelola dengan baik melalui koordinasi dengan pemerintah daerah dan tokoh masyarakat untuk menciptakan stabilitas lingkungan yang mendukung kelancaran operasional lembaga.

b. Dampak dari Strategi Manajemen Kepala Sekolah

4). Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Staf

Pelaksanaan pelatihan berkala berdampak langsung pada peningkatan kemampuan tenaga pendidik, terutama dalam hal penguasaan metode pembelajaran modern dan keterampilan komunikasi. Sementara itu, staf administrasi menjadi lebih efisien dalam tugas operasional.

5). Motivasi dan Kepuasan Kerja

Kepala sekolah memberikan motivasi melalui penghargaan atas kinerja yang baik, pengakuan atas kontribusi setiap individu, dan pelibatan dalam

¹⁸ Mardiah Mardiah and others, 'Strategi Implementasi Benchmarking Dalam Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7.3 (2023), 30430–37.

¹⁹ Ani Rosalinda Wijaya, Mukhtar Siregar, and Dewi Kartika, 'Perencanaan Strategis Sistem Informasi Sebagai Pendukung Optimalisasi Layanan Pendidikan Di Sekolah Dasar', *Dirasisi*, 1.1 (2023).

pengambilan keputusan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kepuasan kerja.

3). Efisiensi dan Efektivitas Manajemen

Dengan penerapan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan yang matang dan pengawasan yang konsisten, seluruh kegiatan di lembaga menjadi lebih terstruktur, sehingga meningkatkan efisiensi operasional dan efektivitas pencapaian tujuan.

c. Hasil Strategi Manajemen Kepala Sekolah

1). Kualitas Pembelajaran Lebih Baik

Penggunaan metode inovatif hasil pelatihan meningkatkan hasil belajar siswa. Guru mampu mengelola kelas dengan lebih profesional, menciptakan suasana belajar yang kondusif.

2). Penguatan Reputasi Lembaga

Implementasi strategi yang sistematis memperkuat posisi PDF Ulya Fathul Ulum sebagai lembaga pendidikan diniyah formal yang unggul, sehingga menarik lebih banyak siswa dari berbagai wilayah.

3). Keberlanjutan Lembaga

Perencanaan jangka panjang yang melibatkan seluruh elemen lembaga memastikan keberlanjutan operasional, baik dalam pengembangan SDM maupun infrastruktur. Dengan strategi yang terencana dan terintegrasi, kepala sekolah PDF Ulya Fathul Ulum berhasil mengelola sumber daya manusia secara efektif. Kombinasi antara prinsip motivasi, analisis SWOT, dan fungsi manajerial memberikan dampak positif pada kualitas pembelajaran, peningkatan kompetensi tenaga pendidik, dan pertumbuhan lembaga secara berkelanjutan.

Dalam literatur pengembangan SDM, motivasi merupakan faktor kunci yang meningkatkan semangat dan produktivitas individu dalam lembaga pendidikan. Teori kebutuhan Abraham Maslow menegaskan bahwa motivasi berperan dalam memenuhi kebutuhan dasar hingga mencapai aktualisasi diri tenaga pendidik.²⁰

Kepala sekolah menggunakan motivasi untuk mendorong tenaga pendidik dan staf mencapai kinerja optimal, dengan pendekatan yang berfokus pada pengakuan, arahan, dan pelatihan berkala. Hal ini selaras dengan pendekatan manajerial yang mengedepankan kepuasan kerja sebagai kunci keberhasilan dalam pengelolaan SDM.

Penggunaan analisis SWOT memungkinkan kepala sekolah untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kondisi internal dan eksternal lembaga. Kekuatan seperti lokasi strategis dan profesionalisme tenaga pendidik dimanfaatkan untuk menarik lebih banyak siswa. Sementara itu, kelemahan seperti keterbatasan fasilitas diatasi dengan perencanaan jangka panjang, termasuk pembangunan gedung baru. Peluang yang ada, seperti potensi lulusan SMP/MTs dari wilayah sekitar,

²⁰ A. H. Maslow, "A theory of human motivation," *Psychological Review* 50, no. 4 (1943): 370–96, <https://doi.org/10.1037/h0054346>.

dimanfaatkan dengan membangun kerja sama dengan sekolah-sekolah tersebut. Ancaman yang bersifat non-teknis diminimalkan melalui koordinasi yang baik dengan pemerintah setempat dan tokoh masyarakat.

Studi banding ke sekolah-sekolah unggulan seperti Gontor dan Aqobah memberikan wawasan baru tentang pengelolaan lembaga pendidikan. Pelatihan di lembaga seperti Pare meningkatkan kompetensi guru dalam bahasa Inggris, sementara seminar yang menghadirkan narasumber dari Kementerian Agama menambah wawasan praktis yang bermanfaat bagi tenaga pendidik.

Strategi manajemen kepala sekolah PDF Ulya Fathul Ulum dalam mengembangkan SDM mencerminkan pendekatan sistematis yang memadukan teori manajemen modern dengan implementasi praktis. Motivasi, analisis SWOT, dan penerapan fungsi manajemen menjadi fondasi utama dalam mencapai tujuan lembaga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan ini efektif dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan staf, serta mendukung pertumbuhan lembaga secara berkelanjutan.

Peter Drucker mengajarkan cara menjadi eksekutif yang efektif dengan mengelola waktu, berfokus pada kontribusi, memanfaatkan kekuatan, memprioritaskan tugas penting, dan mengambil keputusan berbasis fakta. Prinsip-prinsip ini diaplikasikan dalam strategi kepala sekolah, yang memprioritaskan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan mengambil keputusan yang tepat berdasarkan analisis yang mendalam untuk mencapai hasil yang optimal.²¹

3. Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Di Pendidikan Diniyah Formal

a. Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil wawancara, terdapat beberapa faktor pendukung yang signifikan dalam mengembangkan sumber daya manusia di Pendidikan Diniyah Formal (PDF) Ulya Fathul Ulum, yaitu partisipasi aktif dari guru dan staf, serta proses internalisasi kompetensi dari dalam lembaga. Kedua faktor ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa partisipasi aktif karyawan dalam organisasi sangat penting untuk membangun sinergi dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge keterlibatan individu dalam kegiatan organisasi dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.²²

Adapun faktor Pendukung yang ada di Fathul Ulum adalah :

1) Partisipasi Aktif Guru dan Staf

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah menunjukkan bahwa partisipasi aktif dari guru dan staf menjadi kunci keberhasilan manajemen. Dalam konteks ini, partisipasi tidak hanya berarti keterlibatan dalam aktivitas sehari-hari, tetapi juga menunjukkan adanya rasa memiliki terhadap program-program pengembangan yang

²¹ Peter F. Drucker, *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done* (HarperCollins, 2006).

²² Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (Pearson, 2017).

dirancang.

Hal ini sejalan dengan teori Herzberg tentang dua faktor motivasi, di mana keterlibatan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.²³

2) Pembinaan SDM dari Dalam Lembaga

Proses internalisasi kompetensi yang dilakukan melalui pengembangan siswa menjadi calon guru potensial juga merupakan faktor pendukung signifikan. Hal ini mencerminkan penerapan konsep talent management dari Rothwell, di mana organisasi mengidentifikasi, melatih, dan mempertahankan talenta dari dalam untuk memenuhi kebutuhan SDM. Dengan memahami karakteristik siswa sejak awal, lembaga dapat menciptakan SDM yang sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi.²⁴

Berdasarkan Penjelasan di atas, bahwa Faktor-faktor pendukung dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di Pendidikan Diniyah Formal (PDF) Ulya Fathul Ulum melibatkan partisipasi aktif guru dan staf serta pembinaan SDM dari dalam lembaga. Partisipasi aktif ini mencakup keterlibatan dalam kegiatan sehari-hari dan rasa memiliki terhadap program pengembangan, yang menjadi kunci keberhasilan manajemen SDM. Hal ini meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja, serta memperkuat sinergi dalam organisasi. Selain itu, proses internalisasi kompetensi melalui pengembangan siswa menjadi calon guru potensial mencerminkan pentingnya identifikasi, pelatihan, dan pemeliharaan talenta dari dalam organisasi. Dengan memahami karakteristik siswa sejak awal, lembaga dapat menciptakan SDM yang sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, yang mendukung pengembangan dan kelangsungan organisasi tersebut.

a. Faktor Penghambat

Meskipun terdapat faktor pendukung yang signifikan, pengembangan SDM di PDF Ulya Fathul Ulum juga menghadapi beberapa hambatan, antara lain kurangnya komunikasi, tantangan dalam membangun kedewasaan peserta didik, serta keterbatasan sarana dan prasarana.

1) Kurangnya Komunikasi dan Kerjasama

Kurangnya komunikasi antara kepala sekolah, guru, dan staf menjadi hambatan utama. Menurut Robbins dan Judge, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan diskoordinasi, konflik internal, dan kegagalan dalam implementasi strategi. Dalam konteks ini, penting bagi kepala sekolah untuk mengembangkan komunikasi efektif melalui pendekatan manajemen partisipatif.²⁵

2) Tantangan Usia SDM yang Lebih Muda

²³ Frederick Herzberg, Bernard Mausner, dan Barbara Bloch Snyderman, *The Motivation to Work* (Transaction Publishers, 2011).

²⁴ William J. Rothwell, *Effective Succession Planning: Ensuring Leadership Continuity and Building Talent from Within*, 4th ed (New York: AMACOM, 2010).

²⁵ Robbins dan Judge, *Organizational Behavior*.

Usia peserta didik yang lebih muda memerlukan pendekatan pembelajaran yang lebih intensif. Teori Vygotsky tentang zona perkembangan proksimal relevan dalam hal ini, di mana pendampingan yang lebih dekat diperlukan untuk membantu individu mencapai potensi maksimal mereka.²⁶

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa para pendidik perlu menciptakan lingkungan yang mendukung, dengan memberikan bimbingan yang lebih individual, sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. Pendekatan ini dapat mempercepat proses pembelajaran dan membantu peserta didik mengatasi tantangan yang mereka hadapi, sehingga memungkinkan mereka untuk berkembang lebih optimal. Hal ini juga menekankan pentingnya peran guru sebagai fasilitator yang dapat memberikan bantuan yang tepat di saat yang tepat, agar peserta didik dapat mengatasi kesulitan dan mencapai kemampuan yang lebih tinggi.

3) Keterbatasan Sarana dan Prasarana

Keterbatasan infrastruktur, seperti gedung yang masih dalam tahap pembangunan, menjadi hambatan lain yang signifikan. Menurut Kotler infrastruktur yang memadai adalah salah satu elemen penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Kurangnya fasilitas ini dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas proses pembelajaran serta pengembangan SDM di lembaga tersebut.²⁷

Berdasarkan paparan data di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat beberapa hambatan yang perlu diatasi. Hambatan-hambatan ini meliputi kurangnya komunikasi dan kerjasama antara kepala sekolah, guru, dan staf, yang dapat menyebabkan diskoordinasi dan konflik internal. Oleh karena itu, pengembangan komunikasi yang lebih efektif melalui pendekatan manajemen partisipatif menjadi sangat penting. Selain itu, tantangan usia peserta didik yang lebih muda membutuhkan pendekatan pembelajaran yang lebih intensif, dengan pendampingan yang lebih dekat agar dapat mencapai potensi maksimal mereka, seperti yang diungkapkan dalam teori Vygotsky. Terakhir, keterbatasan sarana dan prasarana, seperti gedung yang masih dalam tahap pembangunan, menjadi hambatan signifikan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Infrastruktur yang memadai sangat diperlukan untuk mendukung kenyamanan dan efektivitas proses pembelajaran. Secara keseluruhan, untuk mengoptimalkan pengembangan SDM, diperlukan perbaikan dalam komunikasi, pendekatan pembelajaran yang lebih sesuai dengan usia peserta didik, serta peningkatan fasilitas yang mendukung kegiatan pembelajaran.

²⁶ L. S. Vygotsky dan Michael Cole, *Mind in Society: Development of Higher Psychological Processes* (Harvard University Press, 1978).

²⁷ Philip Kotler dan Kevin Lane Keller, *Marketing Management* (Pearson, 2016).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah di Pendidikan Diniyah Formal Ulya Fathul Ulum sangat efektif dalam mengembangkan SDM melalui berbagai peran penting yang dijalankan, seperti educator, manajer, leader, motivator, dan innovator. Strategi manajemen yang diterapkan, termasuk program pelatihan, studi banding, dan analisis SWOT, telah berhasil meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan staf administrasi, serta memperkuat posisi lembaga sebagai institusi pendidikan yang unggul.

Namun, tantangan yang dihadapi dalam pengembangan SDM meliputi kurangnya komunikasi yang efektif antar elemen lembaga, tantangan dalam menyesuaikan pendekatan pembelajaran untuk peserta didik yang lebih muda, dan keterbatasan sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhi proses pembelajaran. Oleh karena itu, untuk lebih mengoptimalkan pengembangan SDM, perlu adanya perbaikan dalam aspek komunikasi, penyesuaian metode pembelajaran sesuai dengan usia peserta didik, dan peningkatan fasilitas pendukung yang mendukung kualitas pendidikan. Dengan demikian, lembaga dapat terus berkembang dan mencetak generasi yang kompeten serta siap menghadapi tantangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Dito, Samuel Benny, and Heni Pujiastuti, 'Dampak Revolusi Industri 4.0 Pada Sektor Pendidikan: Kajian Literatur Mengenai Digital Learning Pada Pendidikan Dasar Dan Menengah', *Jurnal Sains Dan Edukasi Sains*, 4.2 (2021), 59–65
- Gusli, Ramadhoni Aulia, Zulfani Sesmiarni, Muaddyl Akhyar, and Kurnia Mira Lestari, 'Pendekatan Efektif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam', *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 7.2 (2024), 477–88
- Hidayat, Hidayat, and Ibrahim Ibrahim, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Sumber Daya Tenaga Pendidik', *Jambura Journal of Educational Management*, 2023, 312–25
- Indrasari, Meithiana, and Ida Ayu Nuh Kartini, *Karakteristik Sumber Daya Manusia Era Digital (Perspektif Kepemimpinan, Motivasi Dan Etos Kerja)* (Zifatama Jawara, 2021)
- Kurniawan, Asep, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Sultan Agung Cirebon', *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 5.1 (2020), 1–14
- Mardiah, Mardiah, Riska Suci Febriani, Salfen Hasri, and Sohiron Sohiron, 'Strategi Implementasi Benchmarking Dalam Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7.3 (2023), 30430–37
- Najah, Aninda Tri Safinatun, and Hikmah Dewi Febriyanti, 'Peningkatan Kualitas Pembelajaran Melalui Inovasi Manajemen Kurikulum Di SMA Al Fattah

- Sidoarjo', *INDOPEDIA (Jurnal Inovasi Pembelajaran Dan Pendidikan)*, 1.4 (2023), 1102–11
- Pasaribu, Asbin, 'Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Pencapaian Tujuan Pendidikan Nasional Di Madrasah', *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3.1 (2017)
- Rusdiana, Erus, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Educator Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru', *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 2.1 (2018), 231–36
- Samsuni, Samsuni, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17.1 (2017), 113–24
- Satriawan, Wahyu, Iffa Dian Santika, and Amin Naim, 'Guru Penggerak Dan Transformasi Sekolah Dalam Kerangka Inkuiri Apresiatif', *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 11.1 (2021), 1–12
- Solana, Muhammad Rifki, and Dea Mustika, 'Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader Dalam Pendidikan', *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4.1 (2023), 406–18
- Tahir, Wahid, 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan', *Inspiratif Pendidikan*, 6.1 (2017), 1–14
- Tranggono, Tranggono, Kamila Jastisia Jasmin, Muhammad Rizqi Amali, Lola Nashwa Aginza, Shania Zahra Rizqitta Sulaiman, Femas Agil Ferdhina, and others, 'Pengaruh Perkembangan Teknologi Di Era Globalisasi Dan Peran Pendidikan Terhadap Degradasi Moral Pada Remaja', *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 3.2 (2023), 1927–46
- Wibowo, Ari, 'Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru', *Perspektif Pendidikan Dan Keguruan*, 13.1 (2022), 14–20
- Wijaya, Ani Rosalinda, Mukhtar Siregar, and Dewi Kartika, 'Perencanaan Strategis Sistem Informasi Sebagai Pendukung Optimalisasi Layanan Pendidikan Di Sekolah Dasar', *Dirasisi*, 1.1 (2023)