

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA  
MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI MADRASAH ALIYAH DARUSSALAM  
TANJUNGANOM NGANJUK

Fiki Nailatur Rohmah & Chusnul Chotimah

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang

vikinailatul@gmail.com; chuhsnulchotimah@unwaha.ac.id

---

Abstract

*The aim of this research is to describe the leadership role of principals in enhancing human resources despite facing challenges such as limited budget, and inadequate availability of resources. This study adopts a qualitative descriptive approach and involves school principals and deputy heads of the curriculum as research subjects. The data collection techniques employed include interviews, observations, and documentation. Through data analysis, this study presents an account of the principal's leadership efforts in improving human resources, identifies the challenges faced in this process, and proposes solutions to overcome them. These solutions encompass enhancing coordination among different work units, optimizing the utilization of existing resources, and fostering communication and collaboration among principals, teachers, and staff members. Furthermore, it is recommended that higher authorities provide increased support by allocating sufficient budgets and resources to enhance human resources in schools. The research concludes that effective leadership from school principals is crucial for improving human resources in educational institutions. The efforts made by principals, such as organizing workshops, training, and providing reinforcement and rewards, have the potential to contribute to human resource development.*

**Keywords :** Leadership; Principal; Resources Man

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia meskipun menghadapi tantangan seperti anggaran yang terbatas, dan ketersediaan sumber daya yang tidak memadai. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan melibatkan kepala sekolah dan wakil kepala kurikulum sebagai subjek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Melalui analisis data, penelitian ini memaparkan upaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam proses ini, dan mengusulkan solusi untuk mengatasinya. Solusi tersebut meliputi peningkatan koordinasi antar unit kerja yang berbeda, optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang ada, serta pembinaan komunikasi dan kolaborasi antara kepala sekolah, guru, dan staf. Selain itu, disarankan agar otoritas

yang lebih tinggi memberikan dukungan yang lebih besar dengan mengalokasikan anggaran dan sumber daya yang cukup untuk meningkatkan sumber daya manusia di sekolah. Penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sangat penting untuk meningkatkan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah, seperti penyelenggaraan lokakarya, pelatihan, dan pemberian penguatan dan penghargaan, berpotensi memberikan kontribusi bagi pengembangan sumber daya manusia.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan ; Kepala Sekolah ; Sumber Daya Manusia ; Pelaksanaan ; Hambatan ; Pengevaluasian

## PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran sentral dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) suatu negara. Tujuan utama pendidikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas SDM agar mampu menghadapi tantangan dan memenuhi tuntutan zaman yang terus berkembang. Selain itu, pembentukan karakter dan moral individu juga termasuk pengaruh pentingnya pendidikan, serta memberikan beberapa pengetahuan keterampilan penting yang dibutuhkan untuk menjalani kehidupan sehari-hari yang melibatkan kemampuan berkomunikasi yang baik, kolaborasi efektif dengan orang lain, dan keterampilan interpersonal yang kuat. Melalui pendidikan yang berkualitas di sekolah, individu dapat belajar dan mengembangkan kemampuan intelektual, sosial, emosional, dan spiritual.

Pendidikan memiliki nilai investasi jangka panjang yang sangat signifikan untuk kemajuan suatu negara. Negara yang memiliki SDM yang berkualitas dan terdidik akan mampu menghadapi tantangan global dan menjadi negara yang maju dan sejahtera (Kurniawati, 2019). Agar dapat menjalankan aktivitas dan kewajibannya sebagai guru, seorang guru diharapkan memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan spesifik. Kemampuan dan keterampilan ini merupakan bagian integral dari kompetensi profesional seorang guru (Notanubun, 2019). Namun, bidang pendidikan di Indonesia menghadapi berbagai tantangan yang sulit diatasi. Permasalahan yang kompleks meliputi ketimpangan akses pendidikan, disparitas kualitas pendidikan antara perkotaan dan pedesaan, perbedaan fasilitas antara sekolah swasta dan negeri, serta rendahnya daya saing pendidikan Indonesia di tingkat global akibat kurang relevannya pendidikan dengan kebutuhan pasar. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan seringkali tidak optimal.

Menurut penelitian Husni Bawafid, kualitas pendidikan yang buruk di negara kita ini salah satunya disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk pengelolaan sekolah yang kurang

berpengalaman dan rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), terutama tenaga pendidik. Kemampuan mengajar tenaga pendidik dianggap rendah, sehingga diperlukan program pendidikan yang bertujuan untuk mempersiapkan dan meningkatkan kualitas SDM agar dapat beradaptasi dengan perubahan sosial yang cepat. Dalam hal ini, manajemen dan pengelolaan administrasi yang baik juga sangat penting bagi SDM yang berkualitas agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Oleh karena itu, SDM yang berkualitas harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat dan tepat agar bisa bertahan dan beradaptasi dengan lingkungan yang tidak menentu (Deni Pandu Putra Kusuma & Ahmad Nasrulloh, 2022).

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan di sebuah sekolah. Sebagai kepala sekolah, peran kepemimpinan sangat krusial dalam memastikan bahwa seluruh personel di sekolah dapat bekerja secara optimal dan terus meningkatkan kualitas SDM. Menurut Nanang Fattah, pemimpin adalah individu yang mempunyai kapasitas untuk memberikan pengaruh kepada tindakan seseorang dalam lingkup kerjanya melalui penggunaan kekuasaan. Menurut penjelasan Veithzal Rivai dalam bukunya, pemimpin adalah seseorang yang memiliki keahlian dalam kepemimpinan, mampu mempengaruhi orang lain tanpa harus meminta alasan-alasan tertentu. Pemimpin merupakan orang yang dipilih karena memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Rivai, 2013). Pemimpin juga bertanggung jawab untuk mengembangkan potensi anggota tim melalui pelatihan dan pengembangan (*Fungsi Kepemimpinan Secara Umum*, 2020). Terdapat beberapa jenis kepemimpinan yang dapat ditemui, baik dalam upaya, keberhasilan, maupun efektivitasnya, yaitu: kepemimpinan yang diusahakan (*attempted leadership*), kepemimpinan yang berhasil (*successful leadership*), dan kepemimpinan yang efektif (*effective leadership*) (Sutarto Wijono, 2018). Fungsi dari kepemimpinan sendiri adalah mempengaruhi, memberi panduan, memotivasi, dan mengawasi individu lain agar mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan, dengan tujuan mencapai target dan tujuan organisasi (Raharjo, 2021).

Didalam suatu organisasi sekolah yang menjadi peran utama dalam pemimpin adalah kepala sekolah. Sebagai seorang kepala sekolah, terdapat tanggung jawab untuk memimpin dan mengorganisir sumber daya di sekolah, guna menciptakan budaya kerja yang positif dan tingkat produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan ini memiliki peran yang penting karena tidak hanya sebagai pendorong, tetapi juga berperan dalam mengawasi Semua kegiatan yang dijalankan oleh guru, karyawan, dan murid, serta mengeksplorasi

masalah-masalah yang muncul di lingkungan sekolah. Tujuannya adalah untuk meningkatkan profesionalisme pengajaran para guru (Gani, 2020).

Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab utama dalam mengelola dan mengembangkan SDM di sekolah, termasuk merencanakan dan melaksanakan program pelatihan, pengembangan, dan peningkatan kinerja personel. Selain itu, Kepala Sekolah juga harus dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memberikan motivasi kepada semua anggota tim, personal agar terus menambahkan kualitas kerjanya. Dengan cara ini, pemberdayaan SDM di sekolah dapat berjalan secara optimal dan memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan (Kurniawati, 2019).

SDM merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Organisasi dibentuk dengan berbagai tujuan dan visi untuk memenuhi kebutuhan manusia, dan semua tindakan dan kegiatan di dalam organisasi dikelola oleh manusia. Karena itu, manusia menjadi faktor strategis yang sangat signifikan dalam segala bentuk dan tujuan kegiatan organisasi (Chotimah & Nisa, 2019).

Dari sekian banyaknya penelitian terdahulu yang sudah melakukan Penelitian ini fokus pada peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah, dengan tujuan 1) untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan memotivasi dan mengarahkan pelaksana Pendidikan yaitu guru, sehingga tujuan peningkatan sumber daya manusia dalam Pendidikan dapat Mencapai hasil secara efektif dan efisien dilakukan melalui metode yang optimal 2) dapat memahami faktor-faktor yang menghambat dan mendukung pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia pada guru, 3) dapat memberikan solusi kepada kepala sekolah atas kendala yang dialami saat proses peningkatan SDM pada guru.

## **METODE**

Dalam penelitian kualitatif, teori berfungsi sebagai alat untuk menganalisis masalah yang sedang terjadi dalam suatu situasi sosial tertentu. Teori sering disebut sebagai dasar atau landasan untuk mempelajari fenomena sosial yang sedang diteliti (Saputra et al., 2018). peneliti telah melakukan persiapan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan termasuk mengumpulkan dokumen dan melakukan wawancara dengan kepala sekolah.

Dalam penelitian kualitatif yang diangkat peneliti kali ini tingkat kealaman menjadi prioritas utama, di mana peneliti terlibat langsung dalam masalah dan kondisi yang terjadi

dalam konteks penelitian. Peneliti berada di lapangan, mengamati berbagai sisi peristiwa yang terjadi. Menurut peneliti kualitatif, diperlukan keterlibatan yang intensif. Seorang peneliti secara mendalam terlibat dalam sebuah komunitas untuk memperoleh pemahaman menyeluruh tentang suatu situasi atau pengalaman. Berperan sebagai elemen kunci dalam suatu strategi yang tersembunyi untuk menjaga keaslian identitas (Bajari, 2015). Adapun jenis-jenis penelitian kualitatif itu ada banyak, namun peneliti menggunakan metode studi kasus dalam penelitiannya. Studi kasus ini merupakan pemahaman yang mendalam tentang penyebab suatu fenomena atau kasus yang terjadi dan dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya (Dr. Muhammad Ramdhan, S.Pd., 2021).

Peneliti memanfaatkan data utama yang diperoleh melalui pengumpulan informasi secara langsung di lapangan. Sebagai hasilnya, penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kualitatif. yang melibatkan peneliti secara langsung dilokasi penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengamati fenomena dengan detail dan terperinci, dari yang paling kecil hingga yang paling besar. Selain itu, penelitian ini juga mencari solusi untuk permasalahan yang ada demi kebaikan Bersama.

Lokasi peneliti mengambil data tersebut yaitu di MA Darussalam, tepatnya berada di desa Tanjunganom, Kecamatan Tanjunganom, Kabupaten Nganjuk, wilayahnya terletak disebalah utara jalan raya berdekatan dengan Pondok Putri Miftahul Mubtadiin Krempyang. Penulis menggunakan beberapa teknik menguraikan data dalam penyusunan data, termasuk reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Tujuan dari langkah-langkah ini adalah untuk Memverifikasi keabsahan data terkait "peran kepemimpinan kepala sekolah dalam usaha untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah." Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, dilakukan serangkaian proses untuk mengukur kevalidan data, termasuk kredibilitas (tingkat kepercayaan), transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas (verifikasi hasil penelitian).

Penulis mengeksekusi penelitian ini dengan cara langsung berada di lokasi MA Darussalam (Krempyang) dari tanggal 15 Maret hingga 15 Juli 2023, memerlukan total waktu selama 4 bulan untuk menyelenggarakan penelitian ini. Penelitian dilakukan dengan metode bertahap selama 4 bulan, memerhatikan dengan cermat dan konsisten, karena banyak kegiatan yang dilibatkan oleh para informan. Kegiatan penelitian ini membutuhkan waktu yang lumayan panjang serta memerlukan beberapa tahap, yang meliputi: (1) Tahap persiapan penelitian, yang mencakup perizinan peneliti (2) Tahap pelaksanaan, yang terdiri dari dua

aspek utama: a) perolehan data, dan b) penelaahan data (3) penyajian hasil, yang meliputi a) hasil penelitian, dan b) penyusunan artikel jurnal.

## HASIL

Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu:

1. *Gaya kepemimpinan kepala sekolah* dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Darussalam Tanjunganom Nganjuk yaitu: melakukan pelatihan pengembangan profesional, melakukan kolaborasi antar guru, melakukan evaluasi kinerja peningkatan sumber daya manusia bagi guru, membangun jaringan profesional dan adanya dukungan administrasi.
2. Faktor penghambat dan faktor pendukung dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Tanjunganom Nganjuk yaitu:
  - a. Faktor penghambat dalam peningkatan Sumber Daya Manusia yaitu: ketidakdisiplinan guru dalam mata pelajaran akan terjadi dampak yang signifikan dalam proses pembelajaran.
  - b. Faktor pendukung dalam peningkatan Sumber Daya Manusia diantaranya: *yang pertama*, ketersediaan dana yang memadai disebabkan oleh peningkatan jumlah siswa yang mendaftar. Artinya, disebabkan lebih banyak siswa yang mendaftar, maka dana yang diperlukan untuk mendukung pendidikan mereka juga meningkat. Peningkatan jumlah siswa yang mendaftar menjadi faktor yang menyebabkan ada dana yang memadai untuk memenuhi kebutuhan Pendidikan. *Yang kedua*, terdapat tambahan muatan kurikulum. Muatan kurikulum mengacu pada materi pelajaran dan aktivitas yang diajarkan di sekolah. Dalam konteks ini, ada penambahan atau perluasan isi kurikulum yang ada. Penambahan ini bisa berarti memasukkan materi baru, atau kegiatan ekstrakurikuler tambahan yang diperkenalkan ke dalam kurikulum. *Yang ketiga*, sarana dan prasarana atau fasilitas yang memadai, dan sumber daya yang merujuk pada lingkungan di sekolah, seperti gedung, ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, peralatan olahraga dan lain sebagainya, kondisi sarana dan prasarana yang memadai, berarti ada fasilitas yang cukup untuk mendukung kegiatan Pendidikan dan belajar siswa dengan baik.

## **PEMBAHASAN**

Kesimpulan Dari hasil penelitian yang ada, disimpulkan bahwa Bapak Lukmanul Hakim, SH. telah berhasil dalam menjalankan peran sebagai kepala sekolah di MA Darussalam Tanjunganom Nganjuk dengan luar biasa. Hal ini terbukti dari kontribusinya dalam memperkuat SDM di divisi pendidikan guna menciptakan pendidik yang berkualitas. Dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kepala sekolah telah berhasil menerapkan kepemimpinan pendidikan yang efektif.

Kepala sekolah Dalam melaksanakan kepemimpinannya menggunakan pendekatan transformasional dalam berinteraksi, memotivasi, dan mendorong kinerja serta memberikan bimbingan dan pengawasan kepada guru dan karyawan. Bapak Lukmanul Hakim, SH. juga mengembangkan disiplin kerja guru dan karyawan dengan menjadi contoh yang diikuti sebagai kepala sekolah. Pendekatan transformasional ini digunakan untuk memastikan semua aktivitas berjalan dengan lancar dan menginspirasi pemimpin untuk selalu berusaha melakukan upaya yang terbaik, sesuai dengan evolusi manajemen dan kepemimpinan yang mengakui pengaruh timbal balik antara manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi.

Bapak Lukmanul Hakim, SH. sebagai kepala sekolah di MA Darussalam, telah terbukti sebagai seorang pemimpin yang cerdas dan dapat dipercaya dalam menjalankan tugasnya. Melalui kepemimpinannya, tujuannya adalah untuk mengembangkan MA Darussalam Tanjunganom Nganjuk menjadi sebuah institusi pendidikan yang memiliki standar yang tinggi. Hal ini dapat tercapai karena beliau mengimplementasikan jenis kepemimpinan yang demokratis dan karismatik. Pendekatan kepemimpinan demokratis ini menekankan pentingnya kerjasama, keterbukaan, dan musyawarah dalam setiap kegiatan, serta memberikan kebebasan bagi guru dan karyawan untuk berpendapat dan menyampaikan ide-ide baru (kebebasan berekspresi). Keistimewaan dari jenis kepemimpinan ini adalah kemampuannya untuk menciptakan karisma yang luar biasa yang mempengaruhi pengikutnya secara signifikan. Memperbaiki mutu sumber daya manusia (SDM) guru sangat penting untuk memastikan adanya peningkatan kualitas pendidikan yang lebih baik dan lebih berkualitas.

### **1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Darussalam Tanjunganom Nganjuk**

Adapun gaya kepemimpinan Kepala sekolah Madrasah Aliyah Darussalam untuk meningkatkan sumber daya manusia bagi guru telah dirancang dengan Langkah-langkah sebagai berikut:

- a. *Pelatihan dan Pengembangan Profesional* Kalimat-kalimat tersebut membahas tentang pentingnya pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru. Suprihatiningrum mendefinisikan peningkatan karir guru sebagai suatu proses langkah evolusi profesi yang bertujuan untuk membantu guru dalam melaksanakan tugas mereka secara baik. Tujuan dari peningkatan guru adalah mencapai status guru yang profesional sesuai dengan harapan sekolah (Suprihatiningrum, 2013). Pelatihan dan pengembangan profesional dapat dilakukan secara teratur oleh sekolah dan lembaga pendidikan. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meneliti apa yang dibutuhkan guru secara individu dan kolektif. Cara yang dapat dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan ini diantaranya evaluasi kinerja, survei, atau diskusi terbuka dengan guru. Dalam pelatihan dan pengembangan profesional guru, terdapat program pelatihan terstruktur yang harus mencakup berbagai aspek yang relevan dengan profesi guru. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam program pelatihan ini adalah metode pengajaran yang efektif, teknologi pendidikan, manajemen kelas, evaluasi pembelajaran, pendekatan inklusif, dan lain-lain. Pelatihan dapat diselenggarakan dalam berbagai bentuk, seperti workshop, seminar, kursus online, atau kegiatan kolaboratif lainnya. Untuk melaksanakan program pelatihan ini, diperlukan penggunaan sumber daya eksternal, seperti ahli pendidikan, konsultan, atau institusi pendidikan tinggi. Sumber daya eksternal ini dapat membawa pengetahuan dan pengalaman baru ke dalam lingkungan pelatihan, serta membantu guru mendapatkan wawasan yang lebih luas. Pelatihan dan pengembangan profesional guru tidak hanya merupakan kegiatan sekali-kali, tetapi harus menjadi kegiatan yang berkelanjutan. Pertemuan berkala perlu diadakan untuk refleksi dan pembelajaran kolaboratif. Penting bagi sekolah untuk memberikan pengakuan kepada guru yang berpartisipasi dan menunjukkan perkembangan dalam program pelatihan. Pengakuan ini dapat berupa dorongan motivasi bagi guru untuk terus meningkatkan kompetensinya. Evaluasi juga termasuk hal yang sangat krusial dalam program pelatihan dan pengembangan profesional guru. Evaluasi membantu memastikan efektivitas program, mengidentifikasi keberhasilan, dan menemukan area perbaikan. Guru juga perlu diberikan kesempatan untuk memberikan umpan balik tentang program pelatihan agar program tersebut dapat terus ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan mereka

- b. *Kolaborasi*, Kolaborasi antara guru-guru yang berpengalaman dan guru baru dapat membantu dalam pertukaran pengetahuan dan pengalaman. Kolaborasi yang dilakukan memiliki potensi sebagai pendorong utama perubahan dalam pendidikan yang bersifat akar rumput (Barfield, 2016). Kolaborasi ini dapat dilakukan melalui diskusi rutin, pertemuan tim, atau kegiatan kolaboratif lainnya di sekolah atau lembaga pendidikan. Kolaborasi memegang peranan yang signifikan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang berpotensi. Melalui kolaborasi, guru dapat saling belajar satu sama lain, mengidentifikasi solusi yang efektif, dan menciptakan lingkungan belajar yang saling mendukung. Kolaborasi tidak hanya terbatas pada guru di sekolah yang sama, tetapi juga dapat melibatkan kerja sama dengan sekolah atau lembaga pendidikan lainnya. Contoh kolaborasi antar sekolah atau lembaga pendidikan meliputi mengadakan pertemuan atau workshop bersama untuk mengatasi masalah bersama, memperluas pengetahuan dan keterampilan guru, dan membangun budaya belajar yang kolaboratif. Selain itu, guru juga dapat berkolaborasi dengan ahli pendidikan, peneliti, atau konsultan untuk meningkatkan sumber daya manusia. Kolaborasi semacam ini dapat melibatkan pelatihan khusus, kerja sama penelitian, atau kegiatan profesional lainnya.
- c. *Evaluasi kinerja* ini bertujuan untuk memastikan efektivitas dan dampak dari upaya yang dilakukan. Hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar untuk menyusun rencana pengembangan pribadi bagi guru, yang meliputi pelatihan tambahan atau pengembangan keterampilan khusus. Evaluasi kompetensi guru dapat melibatkan beberapa aspek, seperti pemahaman kurikulum, penggunaan metode pengajaran yang efektif, kemampuan dalam mengevaluasi hasil belajar siswa, dan penguasaan teknologi Pendidikan. Evaluasi juga dapat terkait dengan program pengembangan profesional, seperti pelatihan, lokakarya, atau kursus. Partisipasi aktif dalam kegiatan, implementasi praktik-praktik baru di kelas, dan kemampuan guru dalam mengimplementasikan beberapa pengetahuan dan berbagai keterampilan yang diperoleh merupakan bagian dari penilaian kinerja.
- d. *Dukungan administrasi* melibatkan alokasi sumber daya yang memadai, seperti anggaran, waktu, dan fasilitas, untuk mendukung program pengembangan profesional guru. Hal ini mencakup penyediaan dana untuk pelatihan, lokakarya, atau program pengembangan profesional lainnya, serta memberikan waktu yang cukup bagi guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Selain itu, dukungan

administrasi juga melibatkan kebijakan dan prosedur yang mendukung pengembangan profesional guru. Selain guru sebagai pengajar, tenaga administrasi juga memiliki peran yang penting dalam mendukung tugas pendidikan dan administrasi sekolah. Oleh karena itu, peran tenaga administrasi sangat krusial dalam mendukung kegiatan pembelajaran yang efektif. Semua upaya yang dilakukan ini pada dasarnya bertujuan untuk kepentingan peserta didik, yaitu menghasilkan lulusan berkualitas yang memiliki penguasaan kompetensi yang baik (Purnama, 2016). Contohnya adalah kebijakan yang memungkinkan guru untuk mengajukan permohonan cuti pelatihan, prosedur untuk merekomendasikan guru untuk mengikuti program pengembangan profesional, atau kebijakan yang mendorong kolaborasi dan berbagi pengetahuan antar-guru. Selanjutnya, dukungan administrasi juga berhubungan dengan pengakuan dan penghargaan. Guru yang aktif terlibat dalam peningkatan sumber daya manusia perlu mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang layak. Ini dapat berupa penghargaan individu atau tim, penghargaan prestasi, atau pengakuan dalam acara-acara sekolah. Pengakuan semacam ini dapat menjadi motivasi tambahan bagi guru untuk terus berpartisipasi dan berinvestasi dalam pengembangan profesional mereka. Secara keseluruhan, kalimat tersebut menyoroti pentingnya dukungan administrasi yang memadai bagi guru. Dukungan administrasi mencakup alokasi sumber daya, kebijakan dan prosedur yang mendukung, serta pengakuan dan penghargaan kepada guru. Dukungan administrasi yang baik dapat memberikan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan sumber daya manusia guru dan meningkatkan motivasi mereka dalam mengembangkan profesionalisme mereka.

## **2. Faktor Penghambat Dan Pendukung Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Darussalam Tanjunganom Nganjuk.**

Faktor pendukung dan penghambat yang dialami Kepala sekolah Madrasah Aliyah Darussalam Tanjunganom Nganjuk dalam meningkatkan sumber daya manusia bagi guru diantaranya:

- a. Faktor pendukung dalam peningkatan sumber daya manusia bagi guru yaitu:
  - 1) *Ketersediaan dana yang cukup* disebabkan oleh peningkatan jumlah siswa yang mendaftar dapat berdampak positif pada peningkatan sumber daya manusia bagi para guru. Ketika jumlah siswa yang mendaftar meningkat, perluasan sumber daya manusia guru menjadi prioritas untuk memenuhi kebutuhan

pendidikan yang berkualitas. Dana yang memadai memungkinkan sekolah atau lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan profesional bagi para guru, baik melalui program internal maupun eksternal. Dengan adanya dana yang cukup, lembaga pendidikan juga dapat memberikan insentif atau tunjangan tambahan terhadap guru yang kinerjanya memiliki peran yang bagus atau memiliki kualifikasi yang lebih tinggi. Hal ini akan mendorong kinerja guru untuk terus lebih menambah keterampilan dan pengetahuan yang mereka miliki melalui program pengembangan profesional. Selain itu, dana yang memadai dapat digunakan untuk memperluas akses para guru terhadap sumber daya pendidikan, seperti buku teks, perangkat lunak pembelajaran, dan sumber daya digital lainnya yang dapat meningkatkan kualitas proses pengajaran dan pembelajaran. Secara keseluruhan, ketersediaan dana yang memadai memainkan peran penting dalam meningkatkan sumber daya manusia bagi para guru, memperkuat kompetensi mereka, dan secara positif mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

- 2) *Tambahan muatan kurikulum* dengan adanya penambahan muatan kurikulum, dapat dianggap sebagai salah satu langkah untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan. Ketika sebuah lembaga pendidikan memperluas muatan kurikulum, ini memberikan peluang tambahan untuk para guru meningkatkan pengalaman dan keterampilan mereka dalam bidang-bidang baru. Hal ini memungkinkan guru terus belajar dan meningkatkan kompetensi mereka dalam mengajar materi-materi baru yang termasuk dalam penambahan muatan kurikulum. Dengan penambahan muatan kurikulum, guru akan dihadapkan pada tantangan baru yang mungkin memerlukan pembaruan pengetahuan, persiapan, dan pengembangan keterampilan mereka.
- 3) *Sarana dan prasarana yang memadai* merupakan faktor penting dalam meningkatkan sumber daya manusia bagi para guru. Sarana dan prasarana yang memadai mencakup berbagai fasilitas fisik, peralatan, teknologi, dan infrastruktur yang mendukung proses pembelajaran dan pengajaran. Dengan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, para guru mempunyai kesempatan yang lebih efisien dengan adanya sumber daya pendidikan, seperti perpustakaan yang lengkap, laboratorium, ruang kelas yang nyaman, perangkat teknologi, dan koneksi internet yang cepat. Hal ini memberikan kesempatan

kepada guru untuk menggunakan beragam alat dan sumber daya pendidikan yang relevan dan mutakhir dalam kegiatan pengajaran mereka. Selanjutnya sarana dan prasarana yang mencukupi juga mencakup dukungan administratif, seperti sistem manajemen sekolah yang efisien, ruang kerja yang nyaman, dan akses ke layanan pendukung seperti perencanaan kurikulum, pengembangan program, dan administrasi pembelajaran. Fasilitas administratif yang memadai dapat membantu guru untuk fokus pada tugas pengajaran dan memberikan lebih banyak waktu dan energi untuk berinteraksi dengan siswa serta meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

- b. Adapun faktor selanjutnya yaitu penghambat dalam peningkatan sumber daya manusia bagi guru adalah: ketidakhadiran guru dalam mata pelajaran. Ketidakhadiran guru dapat memiliki konsekuensi yang merugikan dalam meningkatkan sumber daya manusia bagi para guru. Ketidakhadiran guru merujuk pada situasi di mana guru absen atau tidak hadir dalam kegiatan pembelajaran yang seharusnya mereka jalani. Hal ini dapat menghambat peningkatan sumber daya manusia bagi para guru, serta mengganggu perkembangan siswa. Ketika seorang guru absen, siswa mungkin tidak menerima pengajaran yang tepat dan teratur seperti yang diharapkan. Ketidakhadiran guru dapat mengakibatkan kehilangan materi penting, penjelasan yang diperlukan, atau bimbingan yang diperlukan untuk pemahaman yang baik. Ini dapat berdampak negatif pada kemajuan siswa dan menghambat upaya meningkatkan sumber daya manusia para guru. Dalam konteks ini, ketidakhadiran guru dapat mengganggu kesinambungan pembelajaran dan menghambat kemajuan sumber daya manusia bagi para guru. Maka dari itu, sangat menjadi pengaruh penting bagi guru untuk menjaga kehadiran mereka secara konsisten demi memastikan kelancaran dan kualitas proses pembelajaran.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Darussalam Tanjunganom Nganjuk, kesimpulannya dapat dirangkum sebagai berikut:

1. untuk mengetahui bagaimana pemimpin memotivasi dan mengarahkan pelaksana Pendidikan, sehingga Pendidikan dapat berjalan dan dapat dicapai dengan hasil yang

sesuai dan tepat guna, pemimpin melakukan analisis yang dibutuhkan dan menganalisis sejauh mana perkembangan guru tersebut dalam melaksanakan peningkatan SDM disekolah tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam peningkatan SDM tersebut pemimpin perlu melakukan motivasi sebagai berikut:

- a. Melakukan pelatihan pengembangan profesional bagi para guru, sesuai dengan bidangnya masing-masing.
  - b. Mendorong kolaborasi antar guru, yang memungkinkan para guru untuk saling berbagi pengalaman mengajar dan mendorong mereka untuk berani menyampaikan pendapat sesuai dengan apa yang mereka yakini benar.
  - c. Melakukan evaluasi kinerja sebagai bentuk tanggung jawab pemimpin untuk lebih meningkatkan SDM yang sedang dibangun. Hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan pribadi bagi para guru, termasuk pelatihan tambahan atau pengembangan keterampilan.
  - d. Mendorong partisipasi dalam jaringan profesional, seperti workshop, seminar, dan kelompok diskusi.
  - e. Dukungan administratif perlu mengalokasikan sumber daya yang memadai, seperti anggaran, waktu, dan fasilitas, untuk mendukung program pengembangan profesional para guru.
2. Terdapat faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam proses peningkatan sumber daya manusia di sekolah, yaitu:
- a. Faktor pendukung meliputi: ketersediaan dana yang memadai yang disebabkan oleh peningkatan jumlah siswa yang mendaftar, tambahan muatan kurikulum, serta sarana dan prasarana yang mencukupi.
  - b. Faktor penghambat adalah kedisiplinan guru yang menurun. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran guru terhadap pentingnya kedisiplinan.

Bagian ini juga merangkum penjelasan dan pengertian mengenai hasil serta pembahasan yang sudah tertera diatas, yang mana hasil dan pembahasan tersebut sudah sesuai dengan tujuan yang dilakukan oleh peneliti.

3. Faktor penghambat utama ketidak hadiran guru yaitu kurangnya komunikasi antar guru maupun dengan kepala sekolah. Beberapa alasan yang mungkin menyebabkan kurangnya komunikasi adalah keterbatasan waktu kurangnya inisiatif atau budaya kolaboratif. Dari masalah tersebut kita dapat memberikan solusi atas kendala tersebut yaitu:

- a. kepala sekolah dapat membangun budaya kolaboratif yang lebih mendorong komunikasi terbuka.
- b. Mengadakan pertemuan forum diskusi untuk berbagi pengalaman.
- c. Membentuk tim atau kelompok kerja yang memungkinkan kan guru saling bekerja sama.
- d. Menyelenggarakan pelatihan atau workshop yang mendorong guru untuk berkomunikasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bajari, A. (2015). *Metode penelitian komunikasi: prosedur, tren, dan etika*.
- Barfield, A. (2016). Collaboration. *Elt Journal*, 70(2), 222–224.
- Chotimah, C., & Nisa, K. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 125–128.
- Deni Pandu Putra Kusuma, & Ahmad Nasrulloh. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah. *Al-Fabim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 142–157. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v4i2.286>
- Dr. Muhammad Ramdhan, S.Pd., M. M. (2021). *Metode Penelitian* (A. A. Effendy (Ed.); pertama). Cipta Media Nusantara (CMN).
- Fungsi Kepemimpinan Secara Umum.* (2020). [https://ekonomi.bunghatta.ac.id/index.php/en/article/578-fungsi-kepemimpinan-secara-umum#:~:text=Kepemimpinan adalah salah satu fungsi,mencapai sasaran dan tujuan organisasinya.](https://ekonomi.bunghatta.ac.id/index.php/en/article/578-fungsi-kepemimpinan-secara-umum#:~:text=Kepemimpinan%20adalah%20salah%20satu%20fungsi,mencapai%20sasaran%20dan%20tujuan%20organisasinya.)
- Gani, A. (2020). Motivasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Literasiologi*, 3(4). <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v3i4.122>
- Kurniawati, L. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di SD Djama 'atul Ichwan Surakarta*. 9(2), 131–140.
- Notanubun, Z. (2019). Pengembangan kompetensi profesionalisme guru di era digital (Abad 21). *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Terapan*, 3(2), 54.
- Purnama, B. J. (2016). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya

- Peningkatan Mutu Sekolah Human Resources Management To Improve. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 27–36.
- Raharjo, D. S. (2021). Dukungan Peer Group Terhadap Kepatuhan Konsumsi Minum Obat Tablet Tambah Darah Pada Remaja Putri Di SMA N 1 Banguntapan Tahun 2020. *Journal of Health (JoH)*, 8(1), 36–41.
- Rivai, V. (2013). Bahtiar dan Boy Rafli Amar. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*.
- Saputra, S. C., Suwendra, I. W., & Yudiaatmaja, F. (2018). ANALISIS KINERJA KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PENGELOLAAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH DI KABUPATEN JEMBRANATAHUN. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 136–145.
- Suprihatiningrum, J. (2013). Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru, 2016 (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media). *User Usman, Menjadi Guru Profesional*, 9–11.
- Sutarto Wijono. (2018). *kepemimpinan Dalam Prespektif Organisasi* (Fahmi Irfan (Ed.); pertama). Prenadamedia Group.  
[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=QcNoDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=pengertian+kepemimpinan+menurut+sutarto+wijono&ots=StE-HVU3t\\_&sig=FFIZaBaUA3bd6OID\\_4KzRwY0MLw&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=QcNoDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=pengertian+kepemimpinan+menurut+sutarto+wijono&ots=StE-HVU3t_&sig=FFIZaBaUA3bd6OID_4KzRwY0MLw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)