

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DALAM MEMBINA SUMBER DAYA MANUSIA
DI MADRASAH DINIYAH HIDAYATUL MUTHOLIBIN
DAN MADRASAH DINIYAH BAABUSSALAAM BLITAR**

SKRIPSI

Oleh:

**ZUMROTUL MAULIDA
D93218115**



Dosen Pembimbing I

**Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA
NIP. 195208121980031006**

Dosen Pembimbing II

**Dr. Arif Mansyuri, M.Pd
NIP. 197903302014111001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

2022

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : ZUMROTUL MAULIDA
NIM : D93218115
JUDUL : KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MEMBINA SUMBER DAYA MANUSIA DI
MADRASAH DINIYAH HIDAYATUL MUTHOLIBIN
DAN MADRASAH DINIYAH BAABUSSALAAM
BLITAR

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali ada bagian – bagian yang telah dirujuk sebelumnya.

Surabaya, 30 Juni 2022

Yang menyatakan



ZUMROTUL MAULIDA
D93218115

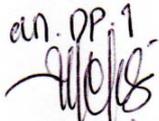
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh:

NAMA : ZUMROTUL MAULIDA
NIM : D93218115
PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JUDUL : KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MEMBINA SUMBER DAYA MANUSIA DI
MADRASAH DINIYAH HIDAYATUL MUTHOLIBIN
DAN MADRASAH DINIYAH BAABUSSALAAM
BLITAR

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Pembimbing I

an. DP. 1

Ni'matus sh

Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA

NIP. 195208121980031006

Surabaya, 30 Juni 2022
Pembimbing II



Dr. Arif Mansyuri, M.Pd

NIP. 197903302014111001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi oleh Zumrotul Maulida ini telah dipertahankan di depan
Tim Penguji Skripsi. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Surabaya, 14 Juli 2022
Mengesahkan,



Dekan

Prof. Dr. Muhammad Thohir, S.Ag, M.Pd
NIP. 197407251998031001

Penguji I

Dr. Muhklisah AM, M.Pd
NIP. 196805051994032001

Penguji II

Ahmad Fauzi, S.Pd.I, M.Pd
NIP. 197905262014111001

Penguji III

Hj. Ni'matus Sholihah, M.Ag
NIP. 197308072009012003

Penguji IV

Dr. Arif Mansyuri, M.Pd
NIP. 197903302014111001

**LEMBAR PERNYATAAN PESERTUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : **Zumrotul Maulida**
NIM : **D93218115**
Fakultas / Jurusan : **Tarbiyah dan Keguruan / Pendidikan Islam**
E-mail address : **d93218115@uinsby.ac.id**

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Disertasi Lain – Lain (.....)

Yang berjudul :

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MEMBINA SUMBER DAYA
MANUSIA DI MADRASAH DINIYAH HIDAYATUL MUTHOLIBIN DAN
MADRASAH DINIYAH BAABUSSALAAM BLITAR**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada), dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalihmedia formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*data base*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara **full text** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Surabaya, 20 Juli 2022
Penulis



(Zumrotul Maulida)

ABSTRAK

Zumrotul Maulida (D93218115), 2022, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar*. Dosen Pembimbing I, Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA, Dosen Pembimbing II, Dr. Arif Mansyuri, M.Pd.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab focus penelitian mengenai kepemimpinan kepala madrasah, sumber daya manusia di madrasah diniyah, kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia, dan faktor pendukung dan faktor penghambat kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia. Penelitian ini berlokasi di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi multisitus. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar ini bertipe demokratis. Di kedua Madrasah Diniyah ini fungsi manajerial kepala madrasah sudah diterapkan yakni fungsi perencanaan dan pengorganisasian. Pembinaan sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar ini berupa proses evaluasi, pemberian pelatihan, dan pemberian motivasi kepada sumber daya manusia. Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar ini berperan sebagai educator dalam memberikan pengetahuan mengenai pelatihan, sebagai manajer dalam pengelolaan sumber daya manusia, sebagai leader dalam memimpin kegiatan evaluasi, dan juga sebagai motivator yang memberikan semangat kepada bawahannya. Faktor pendukung dalam kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar ini adalah adanya kemudahan koordinasi dengan sumber daya manusia dan mereka mau menerima perubahan. Untuk faktor penghambat pada kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia adalah status dari lembaga ini merupakan non-formal sehingga tidak bisa di tekan, serta adanya perasaan segan, hormat dan tawadhu terhadap guru yang lebih sepuh.

Kata Kunci: *kepemimpinan, kepala madrasah, sumber daya manusia*.

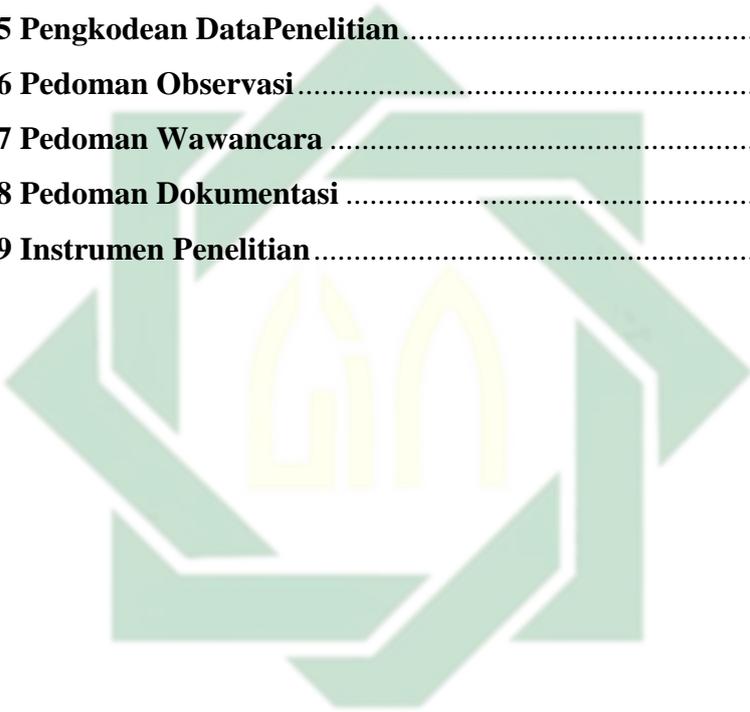
DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	1
HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN KEASLIAN	
SKRIPSI	iError! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat	8
E. Definisi Konseptual	9
F. Keaslian Penelitian.....	13
G. Sistematika Pembahasan.....	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA	20
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	20
1. Kepemimpinan Pendidikan.....	20
2. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	27
3. Kepala Madrasah Diniyah	30
B. Pembinaan Sumber Daya Manusia	33
1. Pembinaan Sumber Daya Manusia	33
2. Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam	36

3. Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah	37
C. Peran Kepala Madrasah dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah	40
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
C. Sumber Data.....	46
D. Teknik Pengumpulan Data.....	48
E. Teknik Analisis Data.....	51
F. Keabsahan Data	55
G. Pedoman Penelitian.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Hasil Penelitian	64
1. Temuan Penelitian Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin	64
2. Temuan Penelitian Madrasah Diniyah Baabussalaam.....	81
3. Analisis Temuan Penelitian di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam	93
B. Pembahasan Hasil Penelitian	101
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	101
2. Pembinaan Sumber Daya Manusia	104
3. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia.....	108
4. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia	109
BAB V PENUTUP	110
A. Simpulan	110
B. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN 1 ADMINISTRASI PENELITIAN.....	117
LAMPIRAN 2 HASIL PENGUMPULAN DATA.....	122
LAMPIRAN 3 LAMPIRAN FOTO.....	151

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Data Informan Penelitian	47
Tabel 3. 2 Indikator Kebutuhan Data Observasi.....	48
Tabel 3. 3 Indikator Kebutuhan Data Wawancara	49
Tabel 3. 4 Indikator Kebutuhan Data Dokumentasi	51
Tabel 3. 5 Pengkodean Data Penelitian.....	53
Tabel 3. 6 Pedoman Observasi.....	57
Tabel 3. 7 Pedoman Wawancara	58
Tabel 3. 8 Pedoman Dokumentasi	59
Tabel 3. 9 Instrumen Penelitian.....	61



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 4. 1** Peta Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin..... 80
- Gambar 4. 2** Peta Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin..... 92
- Gambar 4. 3** Peta Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar..... 100



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Madrasah Diniyah merupakan lembaga Pendidikan non formal yang dapat kita jadikan tempat untuk mendapatkan pengetahuan Agama Islam. Madrasah ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan tentang Islam dan mengajarkan prinsip – prinsip dasar iman Islam¹. Hal tersebut dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi anak – anak yang bersekolah di sekolah umum. Dengan menambah ilmu agama di madrasah diniyah, diharapkan anak – anak ini dapat menambah iman dan taqwa guna menghadapi berkembangnya zaman revolusi industry 4.0 ini. Yang mana pada saat ini dunia semakin berkembang dengan segala bentuk aktivitas baik maupun buruknya. Dengan menambah ilmu agama diharapkan menjadi penguat anak dalam menghadapi setiap perubahan zaman.

Keberadaan lembaga Pendidikan Islam nonformal dan informal, menjadi penunjang pengetahuan dan pembelajaran Pendidikan Islam. Madrasah merupakan salah satu bentuk dari Pendidikan Islam. Madrasah Diniyah adalah kata serapan dari Bahasa Arab dimana kata tersebut dipisah menjadi dua kata yaitu madrasah serta diniyah. Kata Madrasah memiliki arti tempat untuk belajar serta kata Diniyah merupakan agama, jadi jika didefinisikan secara

¹ Humera Qamar and Mohammad Parvez, “Madrasa Education System : A Need for Reformation,” *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research* 6, no. 6 (2019): 537.

kebahasaan menjadi tempat belajar keagamaan (Islam)². Madrasah merupakan tempat Pendidikan yang memberikan pembelajaran dimana madrasah ini dinaungi oleh Kementerian Agama Republik Indonesia. Lembaga pendidikan yang termasuk dalam kategori Madrasah adalah: Ibtidaiyah, Tsanawiyah, Aliyah, Mu'allimat serta Diniyah³. Madrasah Diniyah ini merupakan lembaga Pendidikan Islam yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Pendidikan Keagamaan Islam⁴.

Pemimpin menurut Anoraga adalah kemampuan dalam memberikan pengaruh kepada orang lain, melalui proses komunikasi yang dilakukan langsung maupun tidak langsung guna menggerakkan orang lain dengan senag hati dan penuh kesadaran bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu⁵. Kepemimpinan menurut Plunket dan Attner adalah proses memberikan pengaruh kepada individu atau kelompok untuk menyusun atau mencapai tujuan⁶. Kepemimpinan Sekolah (*school leadership*) merupakan proses memberikan bimbingan serta menghidupkan kembali potensi serta energi yang dimiliki guru, orang tua, dan murid guna mencapai tujuan pendidikan yang diniatkan. Guna mencapai harapan tersebut, Kepala Sekolah atau Kepala Madrasah sebagai pemimpin di organisasi Pendidikan sepatutnya

² Fatqu Rois and Himatul Munawaroh, "Peran Sentralistik Kiai Dalam Mengembangkan Madrasah Diniyah Di Era Milenial," *Al Ghazali Jurnal Kajian Pendidikan Islam dan Studi Islam* 2, no. 1 (2019): 45.

³ Irwandi, "Madrasah Diniyah Dalam Konteks Globalisasi (Problematika Dan Solusinya)," *PIONIR Jurnal Pendidikan* 6, No. 1, no. Madrasah diniyah (2017): 3.

⁴ *Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Pendidikan Islam*, 2014.

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 214.

⁶ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan (Teori, Kebijakan, Dan Praktik)* (Jakarta: Prenamedia Group, 2015), 301.

menggunakan kecerdasan serta kemampuannya dengan memanfaatkan potensi yang ada pada lembaga Pendidikan yang dipimpinnya. Untuk memimpin lembaga Pendidikan sebagaimana yang diinginkan, maka seorang kepala sekolah atau kepala madrasah sudah seyogyanya memiliki kompetensi dan keterampilan yang telah ditetapkan⁷.

Kepemimpinan dalam Pendidikan merupakan pemimpin di sebuah lembaga Pendidikan. Pentingnya peran Kepemimpinan Pendidikan adalah agar kegiatan pendidikan termasuk pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Di lingkungan Pendidikan atau sekolah keberadaan kepemimpinan Pendidikan disebut sebagai (*principal atau headmaster*) yang dipilih secara langsung, ditentukan yayasan, atau ditentukan pemerintah. Artinya secara resmi dipilih untuk berperan sebagai pemimpin oleh anggota staf pelaksana Pendidikan di tempat kerjanya. Yang dinamakan pemimpin pendidikan merupakan orang yang memiliki kelebihan guna memengaruhi, mengajak, membina, memotivasi, mengajak serta mengkoordinasikan staf Pendidikan lainnya kepada peningkatan mutu Pendidikan⁸.

Kepala Madrasah dalam proses kegiatan belajar mengajar memiliki tanggung jawab yang besar dan berat. Kepala Madrasah merupakan pemimpin tertinggi di lembaganya yang mana sifat keuletan dan kewibawaannya sangat diperlukan dalam proses kepemimpinannya. Seorang Kepala Madrasah

⁷ Sri Rahmi, *Kepala Sekolah Dan Guru Profesional* (Banda Aceh: Lembaga Naskah Aceh & Pascasarjana UIN Ar-Rainy, 2018), 43.

⁸ Sukarman Purba, *Kepemimpinan Pendidikan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 12.

mempunyai tanggung jawab mengenai proses pelaksanaan pendidikan dan keberhasilan pendidikan melalui pelaksanaan administrasi madrasah serta keseluruhan substansinya. Selain itu Kepala Madrasah juga memiliki tanggung jawab terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya sehingga mereka dapat melaksanakan tugas Pendidikan dan pengajaran⁹.

Menurut Hasibuan, Sumber Daya Manusia merupakan suatu kemampuan individu yang mampu memadukan daya pikir dan daya fisiknya¹⁰. Sumber daya manusia (SDM) atau *human resources* merupakan jasa atau usaha kerja yang diberikan pada proses produksi. Sumber daya manusia ini mengenai individu yang dapat bekerja guna memberikan jasa atau usaha kerja tersebut¹¹. Dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan individu yang mampu memadukan daya pikir maupun daya fisiknya yang diberikan dalam proses produksi.

Sumber Daya Manusia di lembaga Pendidikan meliputi kepala sekolah dan wakilnya, pendidik / guru, serta tenaga kependidikan. Menurut Jones JJ dan Walters, dalam administrasi Pendidikan peran manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang penting berkaitan dengan layanan dalam memfasilitasi proses pembelajaran dalam lembaga Pendidikan¹². Kinerja dari

⁹ Subaidi, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Kinerja Guru Di MAN 1 Pati," *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2020): 162.

¹⁰ Siti Fachriah Berliana and Sapriyanto, "Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pendidikan Menengah," *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 09, no. 04 (2021): 1058.

¹¹ Rokhmaniyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Pendidikan Yang Berkualitas Di Sekolah Dasar," *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik* 1, no. 1 (2017): 76.

¹² Berliana and Sapriyanto, "Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pendidikan Menengah," 1059.

sumber daya manusia berdampak pada kualitas pendidikan, sehingga kualitas sumber daya manusia sangat perlu diperhatikan. Untuk mencapai kemampuan sumber daya manusia yang memiliki kualitas diperlukan kemampuan tanggung jawab dari setiap diri sumber daya tersebut. Dalam rangka mewujudkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dapat dilaksanakan melalui persiapan Pendidikan, pelatihan, serta pengalaman sehingga mampu menelurkan tenaga kerja yang baik dan memberi manfaat bagi lembaga Pendidikan¹³.

Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin merupakan Madrasah Diniyah yang terletak di Jl. Ciliwung, Tanggung, Kecamatan Kepanjen Kidul, Kota Blitar. Madrasah yang memiliki letak strategis ini merupakan madrasah diniyah terbesar di Kecamatan Kepanjen Kidul. Madrasah Diniyah ini jam belajarnya dibagi menjadi dua yakni “Madin Ula” untuk sore hari (anak – anak) dan “Madin Wustho” (untuk remaja). Madrasah Diniyah yang telah berdiri sejak tahun 1990 ini memiliki beberapa kegiatan ekstra kurikuler, diantaranya OSMA (Organisasi Santri Madin), Rebana, Bela Diri (Silat Perguruan Sunan Pandan Alas), Latihan MC dan Muhadhoroh. Dalam perkembangannya Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin ini semakin maju, hal tersebut dilihat dari pelayanan, program, dan antusiasme murid yang tinggi¹⁴.

Madrasah Diniyah Baabussalaam ini merupakan Madrasah Diniyah yang telah berdiri sejak tahun 1990. Madrasah ini terletak di Jalan Abadi Desa

¹³ Imania, “Strategi Knowledge Sharing : Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Madrasah Diniyah Annafi’iyah Pondok Pesantren Nurul Jadid,” *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 7, no. 1 (2019): 24.

¹⁴ “Dokumentasi Wawancara Bersama Bapak Lutfi Selaku Kepala Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin,” n.d.

Kemloko Kecamatan Nglegok Kab. Blitar. Seluruh kegiatan pembelajaran di setiap jenjang di Madrasah diniyah ini dilaksanakan pada malam hari. Hal tersebut berkaitan dengan ketersediaan sumber dayanya. Madrasah diniyah ini telah mengikuti kegiatan lomba seperti kaligrafi, qiroah dll. yang dilaksanakan di luar lingkungan madrasah diniyah. Dapat dikatakan, Madrasah Diniyah Baabussalaam ini merupakan madrasah diniyah di lingkungan kecamatan Nglegok yang memiliki peminat yang tinggi¹⁵.

Melihat antusiasme peserta didik serta proses pembelajaran yang baik di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam ini tidak terlepas dari arahan dan bimbingan dari sumber daya manusianya (guru). Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam ini mampu bekerja sama dalam menjalankan setiap tugasnya berdasarkan arahan dari kepala madrasah. Selain itu, kepemimpinan kepala madrasah juga menjadi kunci keberhasilan Madrasah Diniyah dalam mempertahankan eksistensinya serta kualitasnya.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar”.

¹⁵ “Dokumentasi Wawancara Bersama Bapak Mahfud Sidik, Salah Satu Pengajar Di Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar,” n.d.

B. Fokus Penelitian

Berlandaskan latar belakang yang dipaparkan diatas, penelitian ini berfokus kepada Kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah dan Pembinaan Sumber Daya Manusia. Berikut ini merupakan uraian pertanyaan penelitian yang didasarkan pada latar belakang diatas:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar ?
2. Bagaimana pembinaan sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar ?
3. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar ?
4. Apa saja faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan kepada pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar.

2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pembinaan sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar.
3. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar.
4. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala madrasah diniyah dalam membina sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar.

D. Manfaat

Berdasarkan dengan tujuan penelitian diatas, penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan sumbangan ilmiah, tambahan informasi terkait dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan serta pengalaman guna mendapatkan suatu gambaran nyata mengenai kepemimpinan kepala madrasah diniyah dalam membina sumber daya manusia.

b. Bagi Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan positif, bahan dokumentasi serta bahan evaluasi sehingga adanya pembinaan sumber daya manusia di madrasah diniyah.

E. Definisi Konseptual

Penelitian yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam” memiliki definisi konseptual sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata kepemimpinan memiliki asal kata ‘pimpin’ yang jika diartikan: (dalam keadaan) dituntun, dibimbing, jari berpegangan (bergandengan tangan). ‘Memimpin’ antara lain diartikan; mengetuai, memandu, melatih supaya dapat mengerjakan sendiri. Sedangkan ‘Kepemimpinan’ diartikan; perihal pemimpin, cara memimpin¹⁶. Menurut Soetopo dan Soemanto, kepemimpinan merupakan kemampuan serta kesiapan seseorang untuk dapat mempengaruhi, memberikan dorongan, menuntun, mengajak, serta jika diperlukan memaksa orang lain untuk menerima pengaruh tersebut dan berbuat

¹⁶ “Dokumentasi KBBI,” accessed March 4, 2022, <https://kbbi.web.id/pimpin>.

sesuatu guna mencapai tujuan tertentu.¹⁷ Menurut Dubrin, kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang banyak melalui komunikasi guna mencapai tujuan¹⁸.

Menurut Wajosumidjo Kepala Sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala Sekolah / Madrasah berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah / Madrasah, Pasal 1 ayat 1 yaitu : Kepala Sekolah / Madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin Taman Kanak – Kanak / Raudhatul Athfal (TK/RA), Taman Kanak – Kanak Luar Biasa (TKLB), Sekolah Dasar / Madrasah Ibtidayah (SD/MI), Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB), Sekolah Menengah Pertama / Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMPLB), Sekolah Menengah Atas / Madrasah Aliyah (SMA/MA), Sekolah Menengah Kejuruan / Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK), Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SMALB) yang bukan bertaraf

¹⁷ Benjamin Bukit, Tasman Malusa, and Abdul Rahmat, *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran Dan Implementasi Dalam Organisasi)* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), 41.

¹⁸ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Group* (Jakarta: Prenamedia Group, 2018), 216.

Internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi Sekolah Bertaraf Internasional¹⁹.

Jadi yang dimaksud dengan Kepemimpinan Kepala Madrasah pada penelitian ini adalah kemampuan seseorang yang diberikan tugas tambahan dan tanggung jawab dalam upaya mempengaruhi dan memberikan dorongan untuk mengelola madrasah, menghimpun, dan memanfaatkan potensi Madrasah guna mencapai tujuan.

Indicator dalam kepemimpinan pendidikan ini adalah :

- a. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya, artinya kompetensi yang dimiliki berguna diterapkan saat itu, dan diakui banyak pihak serta pakar khususnya.
- b. Memahami permasalahan secara lebih mendalam dibandingkan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
- c. Mampu menerapkan konsep "*the right man and the right place*" secara tepat dan baik. artinya pemimpin bisa melihat potensi yang dimiliki seseorang dan menempatkan potensi tersebut sesuai tempatnya²⁰.

¹⁹ "Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah / Madrasah," 2010.

²⁰ Umar Sidiq dan Khoirusssalim, *Kepemimpinan Pendidikan* (Ponorogo: Nata Karya, 2021), 44.

2. Membina Sumber Daya Manusia

a. Membina

Membina berasal dari kata bina yang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti; membangun, mendirikan (negara), mengusahakan supaya lebih baik (maju, sempurna, dan sebagainya)²¹.

Jadi yang dimaksud pembinaan dalam penelitian ini merupakan suatu usaha yang dilakukan guna mendapatkan hasil yang lebih baik.

b. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah seluruh potensi atau kekuatan atau segala sesuatu yang dimiliki individu, seperti akal, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, perasaan sosial, bakat komunikasi dengan pihak lain, memiliki cipta, rasa, karsa, dan karya²². Sumber Daya Manusia mencakup semua orang yang potensial dalam suatu organisasi atau masyarakat (termasuk anggota dewan pengurus) yang menggunakan pengetahuan, kemampuan, serta etika mereka untuk membangun, memelihara dan mengembangkan bisnis²³. Sumber daya manusia menurut Werther dan Davis

²¹ “Dokumentasi KBBI.”

²² Desilia Purnama Dewi and Harjojo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Unpam Press, 2019.

²³ Nguyen Hoang Tien et al., “Human Resource Development Strategy of Ton Duc Thang University to Improve Its Position on The International Rankings Human Resource Development Strategy of Ton Duc Thang University to Improve Its Position on The International Rankings,” *International Journal of Advanced Education and Research* 5, no. 3 (2020): 105.

merupakan pegawai yang mampu, siaga, dan siap dalam mencapai tujuan organisasi²⁴.

Jadi yang dimaksud sumber daya manusia pada penelitian ini adalah kekuatan atau potensi manusia yang siap dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Indicator sumber daya manusia dalam mencapai visi misi tujuan suatu organisasi menurut Spencer adalah :

- a. Motif (*motive*), apa yang secara konsisten dipikirkan dan mendorong kepada kegiatan atau tujuan tertentu.
- b. Sifat / ciri bawaan (*trait*), ciri fisik yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri (*self concept*), sikap, nilai dari orang - orang.
- d. Pengetahuan (*knowledge*), informasi yang dimiliki seseorang pada bidang spesifik.
- e. Keterampilan (*skill*), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas – tugas fisik dan mental tertentu²⁵.

F. Keaslian Penelitian

Sebagai bahan tambahan dan pedoman pada penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa penelitian yang memiliki tema serupa. Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat menjadi pelengkap dari sudut pandang

²⁴ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4.

²⁵ Masram dan Muah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017), 91.

yang berbeda. Berikut ini merupakan beberapa penelitian sebelumnya yang mempunyai tema serupa, diantaranya:

1. Skripsi Dian Islamiyati yang berjudul “Praktik Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Madrasah Diniyah Salafiyah Al-Barokah Karanglewas Lor Purwokerto Barat Kabupaten Banyumas” .Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Pendidikan, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto 2020.

Teori penelitian Dian Islamiyati menggunakan teori Kepemimpinan menurut Paul dan Tiedler, dan teori Kepala Sekolah menurut Purwanto. Penelitian ini menggunakan teori Kepemimpinan menurut Hughes, Ginnet, dan Curpy, dan teori Sumber Daya Manusia menurut Werther dan Davis.

Metode penelitian Dian Islamiyati dengan metode penelitian yang peneliti gunakan sama, yakni menggunakan metode penelitian kualitatif, pendekatan deskriptif.

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh Dian Islamiyati adalah di Madrasah Diniyah Salafiyah Al-Barokah Karanglewas Lor Purwokerto Barat Kabupaten Banyumas. Sedangkan penelitian ini berlokasi di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar.

Fokus penelitian Dian Islamiyati yaitu Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Pengembangan Madrasah Diniyah sedangkan

penelitian ini berfokus pada Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Sumber Daya Manusia.

Hasil penelitian Dian Islamiyati menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Diniyah Salafiyah Al-Barokah terlihat menunjukkan jiwa kepemimpinan visioner yang ditandai dengan sikap kepala madrasah yang berorientasi visi misi madrasah. Visi misi tersebut diwujudkan pada program pengembangan Madrasah Diniyah Salafiyah Al-Barokah. Kepemimpinan Kepala Madrasah mampu membuat wali santri percaya kepada Kepala Madrasah.

2. Skripsi Shonya Maulida Luqman yang berjudul “Inovasi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Diniyah Formal Tingkat Ulya di Pondok Pesantren Assalafi Al Fithrah Surabaya” Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. 2020.

Teori penelitian Shonya Maulida Luqman menggunakan teori Kepemimpinan Ruch dan Behling. Penelitian ini memakai teori kepemimpinan Hughes, Ginnet, dan Curpy dan teori Sumber Daya Manusia menurut Werther dan Davis.

Metode penelitian Shonya Maulida Luqman metode penelitian yang peneliti gunakan sama, yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

Lokasi penelitian Shonya Maulida Luqman berada di Pondok Pesantren Assalafi Al Fithrah Surabaya. Sedangkan penelitian ini

berlokasi di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar.

Fokus penelitian Shonya Maulida Luqman yaitu Inovasi Kepala Madrasah dan Peningkatan Mutu. Untuk penelitian ini berfokus pada Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Sumber Daya Manusia.

Hasil penelitian Shonya Maulida Luqman menunjukkan bahwa:

- (1) Peran Kepala Madrasah Pendidikan Diniyah Formal Ulya Al Fithrah dan peran kepala madrasah sebagai kepemimpinan madrasah formal pada umumnya adalah sama. Hal tersebut terlihat dari Kepala Madrasah saat melaksanakan tugas penyusunan visi misi, tujuan, rencana kerja, struktur organisasi, peraturan madrasah, serta pengembangan sistem informasi manajemen, seluruh komponen yang ada di madrasah dilibatkan. (2) Sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya, program belajar mengajar, dan lulusan santri merupakan perwujudan dari mutu di Pendidikan Formal Diniyah Ulya Al Fithrah (3) Dalam meningkatkan mutu Pendidikan Diniyah Formal Ulya Al Fithrah kepala madrasah berinovasi pada bidang sumber daya manusia, dan metode pembelajaran.
3. Skripsi Engki Priyanus yang berjudul “Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Swasta Jauharussa’adah Batang Asai” Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Jambi. 2020.

Teori penelitian Engki Priyanus menggunakan teori Kepala Sekolah menurut Wahyusumirjo dan Mulyasa dan teori Sumber Daya

Manusia menurut Nawawi dan Sutrisno. Sedangkan penelitian ini menggunakan teori Kepemimpinan menurut Hughes, Ginnet, dan Curpy dan teori Sumber Daya Manusia menurut Werther dan Davis.

Metode penelitian Engki Priyanus dengan penelitian ini sama, yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi.

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh Engki Priyanus adalah di Madrasah Aliyah Swasta Jauharussa'adah Batang Asai. Sedangkan penelitian ini berlokasi di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar.

Fokus penelitian Engki Priyanus yaitu Upaya Kepala Sekolah dan Sumber Daya Manusia, sedangkan penelitian ini berfokus pada Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Sumber Daya Manusia.

Hasil penelitian Engki Priyanus menunjukkan bahwa dalam rangka meningkatkan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Swasta Jauharussa'adah Batang Asai, Kepala Sekolah berupaya menciptakan situasi belajar mengajar yang kondusif, memberikan contoh datang di awal waktu, dan melakukan supervise. Dalam rangka meningkatkan Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah juga menemui hambatan, diantaranya guru tidak membut bahan ajar, semangat guru yang rendah dalam memberikan materi, dan terdapat beberapa guru yang terlambat datang. Upaya yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam menangani hambatan dalam

meningkatkan Sumber Daya Manusia yaitu dengan melakukan supervise, penghargaan, dan memberikan bonus kepada guru.

Berdasarkan uraian diatas penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian ini, yakni terletak pada objek penelitian. Ketiga penelitian tersebut tidak memiliki kedua variable yang sama secara bersamaan dengan pembahasan spesifik mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dijadikan pelengkap penelitian sebelumnya. Sehingga penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia ini penting dilakukan guna menambah wawasan ilmu pengetahuan.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan adalah pemaparan deskriptif mengenai pokok yang akan ditulis. Peneliti akan memberikan gambaran guna mempermudah pada saat memahami penelitian. Berikut ini merupakan uraian sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab *satu* adalah pendahuluan yang berisi tentang latar belakang, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konseptual, keaslian penelitian, serta sistematika pembahasan.

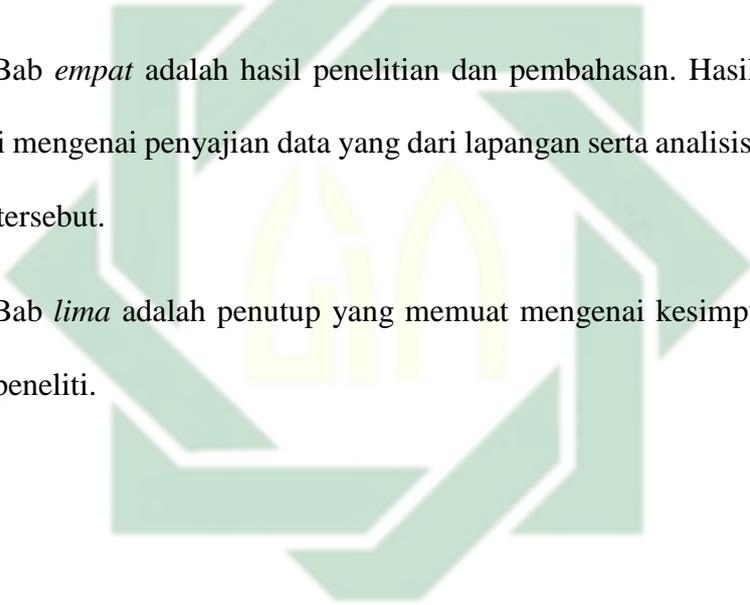
Bab *dua* adalah kajian pustaka yang menjelaskan mengenai landasan teori yang peneliti gunakan untuk pedoman penelitian. Landasan teorinya mengenai kepemimpinan Pendidikan, kepemimpinan kepala madrasah, kepala madrasah

diniyah, sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Islam, sumber daya manusia di madrasah diniyah, dan kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan sumber daya manusia.

Bab *tiga* berisi mengenai metode penelitian yang menjelaskan tentang jenis penelitian, waktu dan lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, keabsahan data dan prosedur analisis data.

Bab *empat* adalah hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian ini berisi mengenai penyajian data yang dari lapangan serta analisis dari penyajian data tersebut.

Bab *lima* adalah penutup yang memuat mengenai kesimpulan dan saran dari peneliti.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan menurut Hughes, Ginnet dan Curpy adalah suatu fenomena yang kompleks melibatkan leaders, followers dan situation. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi kelompok yang terorganisir menuju penyelesaian tujuan yang komprehensif serta bermanfaat²⁶. Kepemimpinan atau dalam Bahasa Inggris disebut dengan leadership memiliki arti luas meliputi “ilmu tentang kepemimpinan, Teknik kepemimpinan, seni memimpin, ciri kepemimpinan, serta sejarah kepemimpinan”²⁷. Kepemimpinan Pendidikan menurut C.A Weber dalam Soekarto adalah kegiatan membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga terciptalah tujuan kelompok, dan tujuan tersebut merupakan tujuan bersama²⁸. Menurut Fakry Gaffar Kepemimpinan pendidikan adalah kualitas kegiatan dan integrasi di dalam situasi pendidikan dan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksana pendidikan sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Buku budaya organisasi. Kepemimpinan pendidikan adalah tindakan untuk

²⁶ Wibowo, *Kepemimpinan Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer* (Depok: Rajawali Pers, 2018), 3.

²⁷ Syamsu Q Badu and Novianty Djafri, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), 48.

²⁸ Rahmi, *Kepala Sekolah Dan Guru Profesional*, 12.

mempengaruhi orang lain dalam pengaturan pendidikan untuk mencapai tujuan dan dengan demikianlah memerlukan tindakan.²⁹.

Berdasarkan pernyataan berikut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses pemimpin dalam mempengaruhi kelompok menuju tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Seorang pemimpin dalam kepemimpinannya diharuskan memiliki keterampilan dasar. Keterampilan dasar yang seharusnya dimiliki oleh pemimpin sebagaimana dinyatakan oleh Huges, Ginnet, dan Curpy adalah:

a. *Communication*

Komunikasi paling baik dipahami sebagai sebuah proses yang diawali dengan *intention*, intensi untuk menukar informasi dengan orang lain. Intensi akhirnya mengambil bentuk ekspresi tertentu, yang memungkinkan dapat menyampaikan hal yang diinginkan. Tahap berikutnya adalah *reception*, apa yang diterima tidak selalu sama dengan yang apa yang dikirimkan. *Reception* ini diikuti dengan *interpretation*. Interpretasi mungkin atau mungkin tidak konsisten dengan apa yang dimaksudkan pada awalnya. Karena itu selalu membantu untuk mempunyai umpan balik untuk menilai efektivitas komunikasi secara keseluruhan.

²⁹ Shaturaev Jakhongir and Bekimbetova Gulnora, "The Difference Between Educational Management and Educational Leadership and The Importance of Educational Responsibility," *Scientific Horizon In The Context of Social Crises* 88, no. December (2021): 82.

b. *Listening*

Komunikasi menekankan bahwa efektivitas tergantung pada *transmitting* dan *receiving* informasi. Pemimpin dan pengikut yang baik mengenal nilai dari komunikasi dua arah. *Listening* atau menyimak adalah sama pentingnya dengan mengekspresikan diri secara jelas kepada mereka.

c. *Assertiveness*

Assertive atau tegas merupakan bentuk mempertahankan hak untuk diri sendiri maupun kelompok. *Assertiveness skill* juga mempunyai komponen *knowledge, behavioral, dan evaluative*.

d. *Punishment*

Punishment merupakan keterampilan dalam memberikan hukuman sesuai dengan kebijakan yang berlaku guna mengubah perilaku pengikut.

e. Delegatif

Delegasi merupakan cara mudah bagi pemimpin dalam membebaskan diri dari penggunaan waktu, memberikan pengikut peluang berkembang, dan meningkatkan jumlah tugas diselesaikan oleh kelompok kerja, tim, atau komite, delegasi sering merupakan opsi yang diabaikan dan kurang dipergunakan manajemen.

f. *Development Planning*

Development planning, atau perencanaan adalah proses sistematis membangun pengetahuan dan pengalaman atau mengubah perilaku.

g. *Coaching*

Coaching adalah proses menggenapi seseorang menggunakan alat, pengetahuan, dan peluang yang diperlukan guna membangun diri mereka dan menjadi lebih berhasil.

h. *Empowerment*

Empowerment atau pemberdayaan merupakan usaha dalam membangun daya melalui dorongan, motivasi serta membangkitkan kesadaran mengenai potensi yang dimiliki guna memperbaiki hasil.

i. *Setting Goals*

Langkah paling penting dalam menyelesaikan tujuan personal atau kelompok adalah dengan menyatakan segera pada permulaan. Tujuan harus spesifik dan dapat diamati, dapat dijangkau dan menantang, didasarkan pada komitmen dari atas ke bawah, dirancang dengan menyediakan umpan balik pada personil tentang progress mereka.

j. *Conducting Meetings*

Rapat yang direncanakan dan dipimpin dengan baik adalah mekanisme yang berharga untuk menyelesaikan tujuan yang beragam dengan cara penting.

k. *Managing Conflict*

Menyelesaikan konflik dengan sukses akan menjadi keterampilan yang semakin penting ketika praktik kepemimpinan³⁰.

Menurut Purwanto, gaya kepemimpinan merupakan suatu teknik atau cara yang digunakan seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan. Gaya kepemimpinan bisa dikatakan cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi yang dipimpinnya untuk turut andil dan mendukung pemimpin dan cara kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang selalu diterapkan oleh saat bekerja dengan dan melalui orang lain. Gaya kepemimpinan ada beberapa, diantaranya :

a. Kepemimpinan Otokratis / Diktatorial (*autocratic leadership*)

David dan Newstrom memberikan definisi pemimpin autokratik yaitu pemimpin yang kekuasaannya dipusatkan kepada dirinya sendiri. Pemimpin memiliki wewenang serta tanggung jawab yang penuh. Pemimpin dengan tipe ini tidak menyukai pendapat, pengambilan keputusan, kritik dan saran dari orang lain baik dari anggota organisasi maupun orang yang berada diluar organisasi. Pemimpin otoriter sering kali bersikap keras pada bawahan, menuntut disiplin serta para bawahan dituntut untuk taat sesuai dengan peraturannya dalam memimpin. Pemimpin otoriter juga melakukan pemaksaan dan menerapkan hukuman dalam melakukan pendekatan dengan bawahannya.

³⁰ Wibowo, *Kepemimpinan Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*, 108.

b. Kepemimpinan Militeris (*militarisme leadership*)

Kepemimpinan militeris ini sering ditemui pada organisasi dengan sistem komando atau organisasi militer. Pemimpin militeris dalam menggerakkan bawahannya memiliki sifat suka memerintah, bangga akan pangkat (hingga timbul rasa angkuh), memandang bawahannya kecil dan tidak berdaya, menyukai keformalitan, dalam berbagai kegiatan mereka menyukai upacara resmi, mempunyai solidaritas tinggi terhadap kelompok/komunitasnya, dalam mengambil tindakan dan menggerakkan bawahannya menggunakan keskuasaannya.

c. Kepemimpinan Paternalistik (*paternalistic leadership*)

Kepemimpinan ini memiliki anggapan bahwasannya kepemimpinannya memiliki peran terhadap pemberian harapan kepada pengikutnya. Pemimpin disini diibaratkan sebagai bapak bagi pengikutnya, hingga pemimpin tersebut menjadi sandaran, berkeluh kesah, serta mendapatkan nasihat untuk para pengikutnya. Dengan kepemimpinan *paternalistic* ini, bawahan tidak diberikan kesempatan guna mengembangkan jiwa terampil dan kreatifnya.

d. Kepemimpinan Partisipatif (*participative leadership*)

Menurut David dan Newstrom pemimpin partisipatif merupakan pemimpin yang mendesentralisasi wewenang. Kepemimpinan ini berusaha membuat anggota organisasi secara keseluruhan untuk terlibat, ikut serta, dan diberdayakan dalam rangka sebagai dukungan peran serta tanggung jawab seorang pemimpin.

e. Kepemimpinan (*laissez faire*)

Kepemimpinan ini memiliki anggapan bahwa dengan adanya tugas, peran, serta tanggung jawab dari anggota organisasi akan membuat kehidupan organisasi berjalan dengan sendirinya. Disini, pemimpin tidak selalu memberi perintah dengan detail karena bawahan sudah dianggap dewasa serta mampu melaksanakan tugas selaras dengan tujuan dan sasaran organisasi.

f. Kepemimpinan Bebas-Kendali (*free-rein leadership*)

Pemimpin bebas kendali menurut Davis dan Newstrom adalah pemimpin menghindari tanggung jawab serta kekuasaan. Pada kepemimpinan ini anggota kelompok berlatih dan menumbuhkan motivasi sendiri. Pemimpin hanya berpikir mengenai kebutuhannya terlebih dahulu serta memainkan peran kecil dalam kepemimpinannya.

g. Kepemimpinan Karismatis (*charismatic leadership*)

Menurut Robert House pemimpin karismatis memiliki kecenderungan percaya diri tinggi, berkeyakinan tinggi, memiliki cita – cita yang kuat, serta kebutuhan yang kuat guna memberikan pengaruh kepada orang lain.

h. Kepemimpinan Demokratis (*democratic leadership*)

Menurut Robbins dan Coulter, gambaran dari kepemimpinan yang memiliki gaya demokratis ini adalah sosok pemimpin yang dalam pengambilan keputusannya cenderung melibatkan karyawan, mendelegasikan wewenang, memotivasi peran karyawan dalam penentuan metode serta sasaran kerja, dan melatih karyawan dengan menggunakan umpan balik³¹.

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan sekolah (*school leadership*) merupakan suatu proses membina serta menghidupkan bakat dan energi guru, murid dan orang tua guna mencapai tujuan Pendidikan yang dikehendaki.³² Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi pada organisasi sekolah. Karena itu program lembaga dan keberhasilannya akan ditentukan kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan, mengorganisir, mengaplikasikan, mengontrol, dan mengevaluasi semua program yang telah dibuat. Pemimpin disini dituntut untuk mengetahui dan mengerti ilmu manajemen, karena setiap kegiatan tidak terlepas dari prinsip – prinsip manajemen³³.

Peran kepala sekolah disini adalah sebagai figure yang sangat berpengaruh terhadap pengendalian atas sekolah beserta perkembangan manajemen dalam pengelolaan sekolah. Menurut Daryanto, kepala

³¹ Toman Sony Tambunan, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 47.

³² Rahmi, *Kepala Sekolah Dan Guru Profesional*, 43.

³³ Sidiq Umar dan Khoirussalim, *Kepemimpinan Pendidikan* (Ponorogo: Nata Karya, 2021), 83.

sekolah sebagai pemimpin memiliki fungsi dalam kegiatan manajerial melalui tahapan kegiatan, sebagai berikut :

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan mengenai apa, bagaimana, dimana, kapan, dan siapa yang melakukan kegiatan di sekolah yang memiliki dengan hasil berupa rencana tahunan sekolah yang berlaku pada tahun ajaran berikutnya

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki tugas untuk membuat kegiatan yang ada di sekolah berjalan lancar, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai. Disini, sangat penting ketika kepala sekolah melakukan pembagian kerja dan tugas kepada guru dan staff agar pelimpahan wewenang dan tanggung jawab tepat sasaran serta berjalan dengan lancar dan tercapai tujuan yang diinginkan.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan merupakan kegiatan pemimpin dalam membina anak buah melalui pemberian perintah (komando), pemberian petunjuk, memotivasi semangat kerja, menerapkan kedisiplinan, serta melaksanakan berbagai usaha lain agar anak buah melakukan pekerjaan sesuai dengan arah yang telah ditetapkan dalam peraturan, pedoman, maupun petunjuk yang telah ditetapkan.

d. Pengkoordinasian (*coordinating*)

Pengkoordinasian merupakan kegiatan dalam menjembatani antar anak buah dengan tugas hingga terdapat kesamaan dalam keputusan, kebijaksanaan, langkah, tindakan, sikap dan mencegah adanya pereselisihan, keributan, serta kekosongan tindakan.

e. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan merupakan kegiatan mengawasi dalam rangka supaya pekerjaan serta hasilnya selaras dengan ketentuan, rencana, perintah dan petunjuk lainnya yang telah ditetapkan³⁴.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu memiliki kompetensi dasar. Menurut Wahyudi kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, serta nilai dasar yang digambarkan pada pola pikir serta tindakan konsisten yang menjadikan seseorang mempunyai kemampuan serta menjadi kompeten dalam menjalankan wewenang, tugas, dan tanggung jawab³⁵. Kompetensi ini berupa keterampilan dasar manajerial yang dikemukakan oleh Robert L. Katz yaitu :

a. Keterampilan Teknis (*Technical Skill*)

Keterampilan teknis adalah keterampilan mengenai teknik, pengetahuan dan suatu metode yang digunakan untuk menyelesaikan tugas.

³⁴ Musfah, *Manajemen Pendidikan (Teori, Kebijakan, Dan Praktik)*, 303.

³⁵ Nurtanio Agus Purwanto, *Kepemimpinan Pendidikan (Kepala Sekolah Sebagai Manager Dan Leader)* (Yogyakarta: Interlude, 2019), 7.

b. Keterampilan Manusiawi (*Human Skill*)

Keterampilan pemimpin dalam bekerja dengan orang lain mampu membina kerja sama dan bekerja secara efektif.

c. Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skill*)

Keterampilan ini adalah keterampilan analisis masalah serta solusi pemecahan masalah dengan baik³⁶.

Kompetensi kepala Sekolah sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah / Madrasah, bahwa kepala sekolah harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang memiliki dimensi kompetensi kepribadian, managerial, kewirausahaan, supervise, dan sosial³⁷.

3. Kepala Madrasah Diniyah

Kepemimpinan Pendidikan merupakan proses pemimpin Pendidikan dalam memberikan pengaruh kepada para peserta didik dan para pemangku kepentingan Pendidikan serta menciptakan sinergi untuk mencapai tujuan Pendidikan. Di sekolah pemimpin Pendidikan adalah kepala sekolah, di perguruan tinggi pemimpin Pendidikan adalah rector universitas, di lembaga Pendidikan nonformal pemimpin Pendidikan adalah kepala lembaga tersebut³⁸. Begitu juga di Madrasah Diniyah

³⁶ Moch. Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan Dan Manajemen Biaya Pendidikan (Teori Konsep Dan Isu)* (Bandung: Alfabeta, 2003), 78.

³⁷ Purwanto, *Kepemimpinan Pendidikan (Kepala Sekolah Sebagai Manager Dan Leader)*, 7.

³⁸ Wirawan, *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian)* (Depok: Rajawali Pers, 2017), 532.

pemimpin pendidikannya adalah Kepala Madrasah Diniyah. Kepala Sekolah / Kepala Madrasah merupakan pemimpin Pendidikan. Dalam kedudukannya sebagai pemimpin Pendidikan Kepala Sekolah / Kepala Madrasah bertanggung jawab terhadap pengelolaan pengajaran, kesiswaan, ketenagakerjaan, sarana dan prasarana, keuangan, serta hubungan lembaga Pendidikan dan masyarakat³⁹.

Selain memimpin penyelenggaraan pendidikan Islam di lembaganya, kepala madrasah juga melaksanakan sejumlah peran / fungsi kepala madrasah. Menurut Mulyasa, kepala sekolah memiliki peran sebagai berikut:

a. Kepala Sekolah sebagai Edukator (Pendidik)

Kepala sekolah sebagai educator (pendidik) mempunyai peranan dalam membina mental, moral, serta membina fisik tenaga kependidikan. Membina mental ini dapat diwujudkan melalui pemberian pengarahan tentang ajaran baik buruk suatu perbuatan, sikap, dan juga kewajiban. Dalam membina moral kepala sekolah dapat memberikan nasihat kepada warga sekolah. Untuk membina fisik, kepala sekolah dapat mengadakan program olahraga bersama.

b. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Sebagai manajer, kepala sekolah memiliki tugas untuk mengorganisir bawahannya dalam rangka mendayaguna bermacam – macam

³⁹ Wahyudin Nur Nasution, “Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah,” *Jurnal Tarbiyah* 22, no. 1 (2015): 73.

pengetahuan, pengembangan sumber daya, dan mengendalikan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Salah satu peran kepala sekolah adalah sebagai administrator. Aktivitas administrasi ini berupa aktivitas pencatatan, penyusunan dan pendokumenan keseluruhan program sekolah. Lebih detailnya, kepala sekolah diharapkan mempunyai kemampuan dalam pengelolaan kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi personalia, administrasi sarana dan prasarana, administrasi kearsipan, serta administrasi keuangan.

d. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Sebagai supervisor, kepala sekolah memiliki peran yang meliputi pengawasan serta pengendalian guna meningkatkan dan memanfaatkan hasil dari kinerja tenaga kependidikan. Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai beban peran serta tanggung jawab dalam memantau, membina, dan memperbaiki proses belajar mengajar di kelas maupun di sekolah.

e. Kepala Sekolah sebagai Leader

Peran kepala sekolah sebagai leader (pemimpin), kepala sekolah ini diharapkan memberikan petunjuk, pengawasan, membangkitkan semangat tenaga kependidikan, mendelegasi tugas, serta membangun komunikasi.

f. Kepala Sekolah sebagai Inovator

Peran kepala sekolah sebagai inovator ini, kepala sekolah diharapkan mempunyai strategi dalam mencari gagasan baru, mengintegrasikan kegiatan, memberikan teladan, dan mengembangkan model pembelajaran inovatif.

g. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Peran kepala sekolah sebagai motivator ini, kepala sekolah diharapkan mampu berperan sebagai motivator. Motivasi ini sangat diperlukan bagi tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Motivasi ini juga yang mendorong dan mengajak guru dalam rangka mewujudkan visi misi sekolah bersama⁴⁰.

B. Pembinaan Sumber Daya Manusia

1. Pembinaan Sumber Daya Manusia

Membina berasal dari kata bina yang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti; membangun, mendirikan (negara), mengusahakan supaya lebih baik (maju, sempurna, dan sebagainya)⁴¹. Dapat disimpulkan bahwa membina merupakan suatu usaha yang dilakukan guna mendapatkan hasil yang lebih baik.

Sumber daya manusia dalam organisasi atau Lembaga meskipun telah melalui seleksi yang baik, namun dalam melaksanakan tugasnya masih selalu menghadapi persoalan yang tidak bisa diselesaikan sendiri.

⁴⁰ Sukma dkk, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Era Revolusi 4.0* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020), 25.

⁴¹ "Dokumentasi KBBI," accessed March 5, 2022, <https://kbbi.web.id/bina>.

Sebagai pemimpin, manajer atau kepala sekolah bertanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pekerja. Untuk mengembangkan sumber daya manusia menurut Harvard Business Essentials Langkah – Langkah yang dapat ditempuh adalah

a. Mulai dengan Pekerja

Pengembangan diawali dengan pemahaman aspirasi pekerja serta tingkat kecakapan pekerja. Dengan mengetahui tentang pekerja diharapkan pemimpin ini dapat memberikan bantuan berupa motivasi, meng-coach, dan membantu untuk tumbuh.

b. Mengembangkan Rencana

Apabila dirasa bahwa bawahan telah mendapatkan motivasi untuk memiliki keterampilan baru. Selanjutnya adalah dengan pengembangan rencana. Pengembangan rencana tersebut berupa tambahan tugas menantang dan menggunakan coaching atau pelatihan keterampilan formal untuk membantu pekerja dalam mencapai keterampilan baru.

c. Taktik Mengembangkan Pekerja

Dalam mengembangkan pekerja, ada empat taktik yang dapat digunakan yaitu job redesign (mendesain ulang pekerjaan), delegation (delegasi), skill training (pelatihan keterampilan), dan career development (pengembangan karier) :

1) Job Redesign

Job redesign atau mendesain ulang pekerjaan adalah penyerahan pekerjaan kepada pekerja yang lebih tepat. Sebelum dilaksanakan job redesign, perlu dilakukan inventarisasi secara hati – hati terhadap semua pekerjaan.

2) Task Delegation

Delegasi merupakan pemberian proyek atau tugas spesifik dari satu orang kepada orang lainnya. Saat kegiatan delegasi, tidak hanya proses transfer pekerjaan tetapi juga akuntabilitas dalam penyelesaian pekerjaan sesuai standar.

3) Skill Training

Skill training atau pelatihan keterampilan merupakan salah satu metode dari pengembangan pekerja yang memiliki tujuan untuk: (a) menjaga keterampilan pekerja searah dengan kemajuan teknologi dan praktis bisnis, dan (b) membantu pekerja menguasai keterampilan yang mereka perlukan untuk membuat kontribusi dan kemajuan lebih besar dalam perusahaan.

4) Career Develoment

Pengembangan karier merupakan terminology yang menjelaskan banyak pengalaman pelatihan , penugasan kerja, dan hubungan mentoring. Pengembangan karier ini ditujukan untuk menjaga kontinuitas dan pertumbuhan sumber daya manusia dan

membentuknya menjadi orang kuat yang pada suatu hari akan menjadi pemimpin perusahaan⁴².

2. Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam

Sumber daya manusia Menurut Werther dan Davis merupakan pegawai yang mampu, siap serta siaga guna mencapai tujuan dari organisasi. Sumber daya manusia adalah seluruh potensi atau kekuatan atau apa – apa yang dimiliki manusia seperti akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, perasaan sosial, bakat komunikasi dengan pihak lain, memiliki cipta, rasa, karsa, dan karya⁴³.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor pusat di dalam organisasi. Berbagai bentuk, tujuan, serta visi dari organisasi dilaksanakan dan dikelola oleh manusia. Hal tersebut membuat manusia menjadi faktor strategis dalam semua kegiatan institute / organisasi⁴⁴. Berkaitan dengan pendidikan, sumber daya manusia secara sederhana terdiri atas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk konteks yang lebih luas sumber daya manusia meliputi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, pustakawan, laboran, tata usaha, pengurus Yayasan dan staff pemerintah yang mengelola pendidikan⁴⁵.

⁴² Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 369.

⁴³ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4.

⁴⁴ Masram and Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015), 104.

⁴⁵ Sri Nurabdiah Pratiwi, "Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0," *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* 6, no. 1 (2020): 110.

Personalia pendidikan atau sumber daya manusia pada pendidikan adalah keseluruhan orang yang terlibat dalam tugas pendidikan, yaitu para guru/dosen sebagai pemegang pemeran utama, manajer/administrator, para supervisor, dan para pegawai. Sumber daya manusia ini perlu dibina agar bekerja sama secara lebih baik dengan masyarakat. Berdasarkan tugasnya, jenis personil sekolah adalah sebagai berikut:

a. Tenaga pendidik

Tenaga pendidik disini adalah pembimbing, penguji, pengajar, dan pelatih

b. Tenaga fungsional kependidikan

Tenaga fungsional kependidikan adalah pemilik, peneliti, pengawas, dan pengembang pendidikan, dan pustakawan

c. Tenaga teknis pendidikan

Tenaga teknis pendidikan ini terdiri dari laboran dan teknisi sumber belajar

d. Tenaga pengelola satuan pendidikan

Tenaga pengelola satuan pendidikan terdiri dari kepala sekolah, direktur, ketua, rector, dan pimpinan satuan luar pendidikan

e. Tenaga administratif

Tenaga administratif yaitu staf tata usaha⁴⁶.

3. Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah

⁴⁶ Irjus Indrawan et al., *Manajemen Personalia Dan Kearsipan Sekolah* (Klaten: Penerbit Lakeisha, 2020), 14.

Lembaga pendidikan sebagai suatu organisasi yang bertumbuh, membutuhkan perhatian pada dirinya sendiri. Perhatian tersebut berupa peningkatan agen pembaharuan. Aktivitas untuk mencapai usaha tersebut adalah pengembangan personalia pendidikan (sumber daya manusia). Meskipun sumber daya manusia tersebut telah memiliki bekal keterampilan maupun pengetahuan, namun untuk efektivitas dan efisiensi serta peningkatan produktivitas kerjanya maka diperlukan peningkatan dan pengembangan⁴⁷.

Pengembangan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan kemampuan teoritis, konseptual, teknis, dan moral sumber daya manusia berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan⁴⁸. Dalam mengembangkan tenaga di sekolah, ada tiga aspek yang harus diperhatikan dan dilakukan oleh kepala sekolah yaitu:

a. Peningkatan Profesionalisme

Kemampuan guru / staff administrasi dapat ditingkatkan melalui:

- 1) Guru / staff diikutsertakan pada pelatihan atau *workshop* yang sesuai. Menurut Andrew F. Sikula, pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja mempelajari

⁴⁷ Nur Hamiyah and Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Pendidikan Di Sekolah* (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2015), 73.

⁴⁸ Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 40, https://www.cambridge.org/core/product/identifier/CBO9781107415324A009/type/book_part.

pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan – tujuan tertentu⁴⁹.

- 2) Penyediaan buku / referensi yang memadai untuk guru / staff
- 3) Memotivasi dan memberikan fasilitas kepada guru guna melaksanakan tutorial sebaya seperti kegiatan MGMP.

b. Pembinaan Karir

Dalam rangka pembinaan karier guru dan staff, kepala sekolah membantu memotivasi dan memfasilitasi agar guru dan staff dapat meningkatkan kariernya dengan melalui fasilitas administrasi.

c. Supervise (Pengawasan)

Pengawasan atau supervise adalah kegiatan untuk memverifikasi dan menjamin bahwasanya sasaran dan tujuan serta seluruh tugas organisasi akan dan telah dilaksanakan dengan baik berdasarkan rencana, kebijakan instruksi dan ketentuan yang telah ditetapkan⁵⁰.

d. Evaluasi

Menurut Suharsimi Arikunto evaluasi adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan pendidikan suatu program⁵¹. Evaluasi ini bagi karyawan merupakan umpan balik mengenai kemampuan, keletihan, kekurangan, serta potensi yang nantinya akan bermanfaat dalam menentukan jalur, tujuan, rencana

⁴⁹ Desilia Purnama Dewi and Harjono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Unpam Press, 2019), 45.

⁵⁰ Hamiyah and Jauhar, *Pengantar Manajemen Pendidikan Di Sekolah*, 75.

⁵¹ Indrawan dkk., *Manajemen Personalia dan Kearsipan Sekolah*, (Klaten:2020), 62

serta pengembangan karir. Evaluasi bagi organisasi (lembaga) ini sangat penting serta berperan dalam proses pengambilan keputusan mengenai hal – hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan, pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi sistem imbalan dan berbagai aspek lain⁵².

C. Peran Kepala Madrasah dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah

Pembinaan sumber daya manusia merupakan pembinaan yang memiliki hubungan dengan pengetahuan agar terampil, ahli. Pembinaan ini disukung dengan pembinaan mentalitas guna menanamkan kesadaran, menumbuhkan dan memelihara sikap yang bersih⁵³. Dalam meningkatkan kemampuan guru (tenaga pendidik) dan tenaga kependidikan merupakan kewajiban kepala sekolah terkait dengan perannya guna meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian melaksanakan fungsi pendidikan secara proporsional baik guru maupun kepala sekolah sudah menjadi kewajiban dalam rangka mencerdaskan insan manusia di Indonesia⁵⁴.

Pembinaan sumber daya manusia diorientasikan pada pencapaian standart minimal, yaitu diarahkan untuk melakukan pekerjaan atau tugasnya sebaik mungkin untuk menghindari pelanggaran. Dalam manajemen pendidikan,

⁵² Ibid, 65.

⁵³ Efi Brata Madya, “Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dakwah,” *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah dan Manajemen* 5, no. 6 (2018): 4.

⁵⁴ Emas Kurnianingsih, “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru,” *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review* 1, no. 1 (2017): 13.

pembinaan sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk kegiatan supervise pendidikan. Kegiatan ini dapat dilakukan oleh seluruh pemegang kebijakan pendidikan, khususnya yang bersangkutan langsung dengan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah dan pengawas pendidikan⁵⁵.

Kepala sekolah dalam mewujudkan setiap program pengembangan di sekolah memiliki posisi sebagai pemimpin tertinggi di sekolah. Menurut Mulyasa, Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberikan kesempatan bagi para tenaga kependidikan pada berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah⁵⁶. Seorang pemimpin sangat berpengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan⁵⁷. Dalam hal ini karyawan tersebut adalah merupakan sumber daya manusia.

Kepala Madrasah merupakan sosok yang penting dalam pembinaan sumber daya manusia. Pembinaan sumber daya manusia merupakan hal yang diperlukan bagi perkembangan madrasah diniyah itu sendiri. Dengan adanya Kepemimpinan Kepala Madrasah, diharapkan membawa perubahan yang lebih baik lagi. Dengan kepemimpinan kepala madrasah, sumber daya manusia baik itu tenaga pendidik, maupun tenaga kependidikan di lingkungan Madrasah

⁵⁵ Moch. Charis Hidayat and Syam, "Urgensitas Perencanaan Strategis dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Madrasah Era Revolusi Industri 4.0", *Al-Asasiyya: Journal Of Basic Education* (4,1), 10.

⁵⁶ Musfah, *Manajemen Pendidikan (Teori, Kebijakan, Dan Praktik)*, 306.

⁵⁷ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dan Kinerja)* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 120.

Diniyah mampu mengembangkan dirinya serta mampu meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan menjadi lebih baik.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan serta fungsi tertentu⁵⁸.

A. Jenis Penelitian

Penelitian Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan multisitus. Menurut Strauss dan Corbin penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti sejarah, kehidupan masyarakat, tingkah laku, gerakan sosial, fungsionalisasi organisasi, atau hubungan kekerabatan⁵⁹. Menurut Creswell, metode penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan guna memahami serta menginvestigasi suatu gejala sentral. Guna memahami gejala sentral tersebut peneliti melakukan wawancara kepada peserta atau partisipan dengan mengajukan pertanyaan umum serta agak luas yang menghasilkan informasi berupa data atau teks kemudian dianalisis berupa penggambaran atau deskripsi⁶⁰. Penelitian deskriptif merupakan

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfa Beta, 2013), 2.

⁵⁹ Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa* (Solo: Cakra Books, 2014), 2.

⁶⁰ J. R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya* (Jakarta: Grasindo, 2010), 7.

penelitian yang diarahkan guna memberi fakta, gejala, atau kejadian yang secara sistematis dan akurat, mengenai sifat populasi atau daerah tertentu⁶¹.

Rancangan studi multisitius adalah suatu rancangan penelitian kualitatif yang melibatkan beberapa situs dan subjek penelitian. Subjek – subjek penelitian tersebut diasumsikan memiliki karakteristik yang sama. Sebagaimana dikemukakan oleh Bogdan dan Biklen, studi multisitus adalah salah satu bentuk penelitian kualitatif yang dapat digunakan terutama untuk mengembangkan teori yang diangkat dari beberapa latar penelitian yang serupa dan menghasilkan teori yang dapat ditransfer ke situasi yang lebih umum dan luas cakupannya⁶².

Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan multisitus karena peneliti memiliki tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kondisi yang terjadi di lapangan terkait dengan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam pembinaan Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar. Jadi, penelitian tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalam Blitar dianalisis, digambarkan, dan dijelaskan secara deskriptif sesuai dengan gejala dan fakta yang terjadi di lapangan.

⁶¹ Hardani et al., *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), 54.

⁶² Bunguin, Burhan, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 35.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Pada penelitian berjudul Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar ini bertempat di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin di Jl. Ciliwung No. 301, Kelurahan Tanggung, Kecamatan Kepanjenkidul, Kota Blitar dan Madrasah Diniyah Baabussalaam di Jl. Abadi, Desa Kemloko, Kecamatan Nglegok, Kabupaten Blitar.

Alasan peneliti melakukan penelitian di kedua lokasi ini dikarenakan lokasi ini menunjukkan data yang menarik serta unik untuk diteliti yaitu:

- a. Lembaga pendidikan ini memiliki jenis dan jenjang yang sama yakni Madrasah Diniyah
- b. Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam memiliki Kepala Madrasah yang professional dan kompeten
- c. Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam memiliki lokasi yang strategis yakni masing – masing di kota dan di kabupaten
- d. Dalam membina sumber daya manusia Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam ini sangat baik

dengan adanya antusiasme masyarakat dalam mendaftarkan putra putrinya untuk mengaji di kedua lokasi tersebut.

2. Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam ini dilakukan sejak bulan Februari 2022.

C. Sumber Data

Sumber data adalah bagian paling penting untuk peneliti, dimana ketepatan pemilihan dan penentuan jenis sumber data menentukan kedalaman, ketepatan, serta kelayakan informasi yang diperoleh⁶³. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data⁶⁴. Pada penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah :

- a. Semua dokumen terkait Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Pembinaan Sumber Daya Manusia
- b. Wawancara dengan pihak Madrasah Diniyah

⁶³ Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, 108.

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 225.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang melengkapi sumber data primer yang berupa dokumen – dokumen. Pada penelitian ini data sekunder diperoleh langsung dari Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabusaalam Blitar.

Tabel 3. 1 Data Informan Penelitian

No.	Nama Informan	Jumlah Informan
1.	Ketua Yayasan	1
2.	Kepala Madrasah Diniyah	2
3.	Tenaga Pendidikan	2
4.	Tenaga Administrasi	2
5.	Stakeholder	2

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting pada penelitian, karena memiliki tujuan guna mendapatkan data⁶⁵. Ada beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu:

1. Metode Observasi

Menurut Gordon E. Mils, observasi merupakan kegiatan yang direncanakan serta terfokus guna mengamati rangkaian perilaku maupun berjalannya sistem dengan tujuan tertentu, serta mengungkap dasar kemunculan perilaku dan dasar suatu sistem tertentu⁶⁶. Peneliti akan hadir secara langsung dan melakukan pengamatan tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar.

Tabel 3. 2 Indikator Kebutuhan Data Observasi

No	Kebutuhan Data
1.	Kepemimpinan Kepala Madrasah
2.	Pembinaan Sumber Daya Manusia

2. Metode Wawancara

⁶⁵ Ibid., 224.

⁶⁶ Haris Herdiansyah, *Wawancara, Observasi, Dan Focus Groups Sebagai Instrumen Penggalan Data Kualitatif* (Depok: Rajagrafindo Persada, 2013), 131.

Wawancara menurut Gordon adalah percakapan dua orang yang salah satu diantara mereka mempunyai tujuan tertentu untuk menggali dan mendapatkan informasi⁶⁷. Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara dengan beberapa pihak terkait seperti : Kepala Mdrasah Diniyah, Tenaga Pendidik, Tenaga Administrasi, dan Siswa di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar.

Tabel 3. 3 Indikator Kebutuhan Data Wawancara

No	Informan	Kebutuhan Data
1.	Ketua Yayasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia 2. Faktor pendukung dan penghambat Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia
2.	Kepala Madrasah Diniyah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia 2. Faktor pendukung dan penghambat Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia
3.	Tenaga Administrasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia

⁶⁷ Ibid., 29.

		2. Faktor pendukung dan penghambat Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia
4.	Guru	1. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia 2. Faktor pendukung dan penghambat Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia
5.	Stakeholder	1. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia 2. Faktor pendukung dan penghambat Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi memiliki asal kata dokumen, dimana memiliki arti barang – barang tertulis. Metode dokumentasi memiliki arti cara guna mengumpulkan data melalui pencatatan data – data yang sudah ada⁶⁸. Pada penelitian ini, peneliti menghimpun data yang berupa dokumen terkait kepemimpinan Kepala Madrasah dan foto kegiatan yang berkaitan dengan kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia

⁶⁸ Hardani et al., *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 149.

di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar.

Tabel 3. 4 Indikator Kebutuhan Data Dokumentasi

No	Kebutuhan Data
1.	Profil lembaga
2.	Struktur organisasi lembaga
3.	Data jumlah sumber daya manusia
4.	Data jumlah siswa
6.	Dokumen pembinaan sumber daya manusia
7.	Dokumentasi Kegiatan Penelitian

E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari serta menyusun data yang didapatkan melalui wawancara, dokumentasi, catatan lapangan secara sistematis, dengan cara mengkategoriksn data, memaparkan data pada unit tertentu, melakukan rangkuman dari beberapa sumber, menyusun data ke dalam pola serta pemilihan hal yang penting serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami⁶⁹. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data kualitatif dari Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman, analisis dibagi menjadi tiga alur kegiatan yaitu⁷⁰:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

⁶⁹ Ibid., 162.

⁷⁰ Ibid., 163.

Reduksi data adalah kegiatan pemilahan hal pokok, merangkum, pemfokusan pada hal penting, pencarian tema serta pola dari data yang diperoleh di lapangan⁷¹.

Pada reduksi data ini, peneliti mereduksi data seperti Kepemimpinan Kepala Madrasah, Pembinaan Sumber Daya Manusia, serta Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data merupakan Langkah yang dilaksanakan sesuai reduksi data. Penyajian data menurut Miles dan Huberman merupakan kumpulan susunan informasi yang mendistribusikan kemungkinan mengenai penarikan simpulan serta pengambilan tindakan⁷².

Pada penyajian data, peneliti menyediakan informasi serta data hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Diniyah, Tenaga Pendidikan, Tenaga Administrasi, dan Siswa di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Menurut Miles dan Huberman, penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan Langkah ketiga dalam analisis data. Simpulan ialah inti dari penemuan penelitian yang memberikan gambaran pendapat – pendapat

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 247.

⁷² Hardani et al., *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 167.

terakhir berdasar kepada uraian yang diperoleh sebelumnya, atau keputusan yang diperoleh⁷³.

Peneliti disini menyimpulkan hasil temuan yang dari wawancara dengan Kepala Madrasah Diniyah, Tenaga Pendidikan, Tenaga Administrasi, dan Siswa di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalam Blitar. Data yang lainnya dari observasi mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah serta mengetahui Pembinaan Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar.

Peneliti disini menyimpulkan hasil temuannya baik itu wawancara dengan Kepala Madrasah Diniyah, Tenaga Pendidik, Tenaga Administrasi, dan Siswa di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar maupun data observasi mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah serta mengetahui pembinaan Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar.

Tabel 3. 5 Pengkodean Data Penelitian

No	Aspek Pengkodean	Kode
Latar Penelitian		
1.	a. Madrasah Diniyah I	MDHM
	b. Madrasah Diniyah II	MDB
Teknik Pengumpulan Data		

⁷³ Ibid., 171.

2.	a. Observasi	O
	b. Wawancara	WD
	c. Dokumentasi	
Sumber Data		
3.	a. Kepala Madrasah Diniyah	KMD
	b. Tenaga Administrasi	TA
	c. Guru	G
	d. Yayasan	Y
	e. Wali Siswa	WS
Fokus Penelitian		
4.	a. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia	F1
	b. Faktor Penghambat dan Pendukung Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia	F2
5.	Waktu Penelitian	13-05-2022

Pengkodean dilakukan untuk memberikan kemudahan peneliti pada saat menganalisis hasil penelitian. Sebagai contoh, peneliti melakukan wawancara tenaga administrasi pada tanggal 13 Mei 2022 di Madrasah Diniyah II mengenai focus penelitian pembinaan sumber daya manusia. Maka

pengkodean yang dilakukan sesuai pedoman adalah (MDB.TA.F2/13-05-2022).

F. Keabsahan Data

Untuk mengetahui keabsahan data yang diteliti maka dilakukan uji kredibilitas data yang dilaksanakan dengan beberapa cara. Beberapa cara tersebut yaitu triangulasi, perpanjangan pengamatan, analisis kasus negative, diskusi dengan teman sejawat, peningkatan ketekunan, dan *membercheck*⁷⁴. Pada penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi data dalam keabsahan data. Triangulasi memiliki arti sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat gabungan teknik pengumpulan data serta sumber data yang ada sebelumnya⁷⁵. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan menggunakan sesuatu yang lain diluar data tersebut guna pengecekan atau pembandingan terhadap data yang bersangkutan⁷⁶. Triangulasi ini dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber merupakan pengujian kredibilitas data yang dilaksanakan dengan pengecekan data yang didapat dari berbagai sumber.⁷⁷ Untuk menguji kredibilitas data tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh

⁷⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 270.

⁷⁵ Hardani et al., *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 154.

⁷⁶ Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, 115.

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 274.

diujikan kepada tenaga kependidikan, tenaga administrasi, dan siswa yang merasakan Kepemimpinan Kepala Madrasah.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik merupakan teknik untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui berbagai sumber yang sama namun teknikanya berbeda⁷⁸. Untuk menguji data tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia dapat diuji dengan teknik observasi dan dokumentasi.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu merupakan teknik untuk menguji kredibilitas data dengan memperhatikan waktu. Waktu yang dilakukan pada saat pengambilan data sering mempengaruhi kredibilitas data⁷⁹. Untuk menguji data tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia dapat dilakukan dengan melakukan pengecekan wawancara atau observasi dalam waktu dan situasi yang berbeda.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik guna mendapatkan kredibilitas data pada penelitian Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam

⁷⁸ Ibid.

⁷⁹ Ibid.

Blitar. Pada penelitian ini akan diuji keabsahannya dengan melakukan pengecekan terhadap beberapa sumber dan teknik yang digunakan. Kemudian akan diambil kesimpulan pada penelitian ini.

G. Pedoman Penelitian

Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar.

1. Pedoman Observasi

Tabel 3. 6 Pedoman Observasi

No	Waktu	Aktivitas	Catatan
1.		Observasi kondisi lembaga untuk meminta izin penelitian	
2.		Pengamatan mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah	
3.		Pengamatan mengenai pembinaan sumber daya manusia	
4.		Pengamatan mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia	

2. Pedoman Wawancara

Tabel 3. 7 Pedoman Wawancara

A.	Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Dinyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar
1.	Apa yang diketahui tentang kepala madrasah ?
2.	Apa yang diketahui tentang kepemimpinan kepala madrasah ?
3.	Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di madrasah diniyah ?
4.	Mengapa perlu adanya kepemimpinan kepala madrasah di madrasah diniyah ?
5.	Bagaimana cara kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia di madrasah diniyah ?
6.	Bagaimana peran kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia ?
7.	Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam kepemimpinan kepala madrasah ?
B.	Pembinaan Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar
1.	Apa saja yang diketahui tentang sumber daya manusia ?
2.	Apa yang diketahui tentang pembinaan sumber daya manusia ?
3.	Kapan perlu dilaksanakannya pembinaan sumber daya manusia ?
4.	Mengapa lembaga perlu mengadakan pembinaan sumber daya manusia ?
5.	Bagaimana cara membina sumber daya manusia di Madrasah Diniyah ini ?
6.	Bagaimana proses pembinaan sumber daya manusia di Madrasah Diniyah ini ?
7.	Hal apa saja yang harus diperhatikan dalam membina sumber daya manusia ?

8.	Apa dampak positif dan negative setelah adanya pembinaan sumber daya manusia ini ?
9.	Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pembinaan sumber daya manusia ?
10.	Bagaimana upaya mengatasi masalah yang timbul dalam pembinaan sumber daya manusia di Madrasah Diniyah ini ?
C.	Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar
1.	Apakah dengan kepemimpinan kepala madrasah dapat membina sumber daya manusia ?
2.	Mengapa perlu adanya kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan sumber daya manusia ?
3.	Bagaimana respon sumber daya dengan adanya pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah ?
4.	Apa saja kegiatan yang dilakukan dalam pembinaan sumber daya manusia ?
5.	Apa saja peran yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia ?
6.	Apa saja strategi yang dilakukan kepala kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia ?
7.	Apa saja faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia ?

3. Pedoman Dokumentasi

Tabel 3. 8 Pedoman Dokumentasi

No	Kebutuhan Dokumentasi	Keberadaan		Keterangan
		Ada	Tidak Ada	

1.	<p>Data – data kegiatan Madrasah:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Profil Madrasah b. Struktur Organisasi c. Visi, Misi Madrasah d. Dokumentasi kegiatan Madrasah 			
2.	<p>Data Administrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Data Kepemimpinan Kepala Madrasah b. Foto atau kegiatan kepemimpinan c. Data sumber daya manusia d. Foto atau kegiatan pembinaan sumber daya manusia 			
3.	<p>Sarana dan Prasarana Madrasah:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Denah lokasi dan bangunan lembaga b. Masjid, ruang kepala sekolah dan fasilitas lainnya c. Sarana penunjang lainnya 			

Tabel 3. 9 Instrumen Penelitian

No	Komponen	Sub Komponen	Indikator	Pernyataan	Metode Pengumpulan Data
1.	Kepemimpinan Kepala Madrasah	Kepemimpinan Pendidikan	Pemahaman tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah	Pemahaman tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar	Wawancara
			Proses Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah	Proses pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibn dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar	Observasi, Wawancara, Dokumentasi
		Kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah	Fungsi Kepala Madrasah dalam Kepemimpinan Kepala Madrasah	Adanya Fungsi Kepala Madrasah dalam Kepemimpinan Kepala Madrasah yang di lakukan di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar	Observasi, Wawancara
			Peran Kepala Madrasah dalam Kepemimpinan Kepala Madrasah	Adanya peran Kepala Madrasah dalam Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Diniyah	Observasi, Wawancara

No	Komponen	Sub Komponen	Indikator	Pernyataan	Metode Pengumpulan Data
				Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalam	
2.	Pembinaan Sumber Daya Manusia	Pembinaan Sumber Daya Manusia	Proses Pembinaan Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah	Adanya proses pembinaan Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar	Observasi, Wawancara, Dokumentasi
		Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam	Menganalisis Komponen Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah	Adanya jenis Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar	Observasi, Wawancara, Dokumentasi
		Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah	Menganalisis aspek dalam pengembangan Sumber Daya Manusia	Adanya aspek dalam pengembangan Sumber Daya Manusia	Observasi, Wawancara
3.	Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia	Kepemimpinan Kepala Madrasah	Kepemimpinan Kepala Madrasah yang dilakukan dengan baik	Kepemimpinan Kepala Madrasah yang dilakukan dengan baik dapat memperlancar proses pembinaan sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar	Observasi, Wawancara
			Peran Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia	Adanya peran kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia di Madrasah Diniyah	Observasi, Wawancara

No	Komponen	Sub Komponen	Indikator	Pernyataan	Metode Pengumpulan Data
				Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar	
		Sumber Daya Manusia	Proses Pembinaan Sumber Daya Manusia	Proses pembinaan dapat berjalan dengan baik karena adanya peran kepemimpinan kepala madrasah	Observasi, Wawancara



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Temuan Penelitian Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin

a. Deskripsi Lokasi

Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin didirikan pada sekitar tahun 1980 sampai dengan 1990 M. Adanya Madrasah Diniyah ini selaras dengan pembangunan Masjid Baitur Rofiq di Kelurahan Tanggung Kota Blitar. Lembaga ini memiliki letak geografis yang cukup strategis dimana lokasi berada di wilayah pinggir kota, dekat dengan perbatasan kabupaten. Di Madrasah ini terdapat 3 jenjang yaitu Ula, Wustho, dan Ulya.

Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin ini memiliki Visi Mencetak santri yang berakhlakul karimah, beramal ilmiah, berilmu yang amaliyah berdasarkan Aqidah Ahlissunnah wal jamaah. Misi Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin ini adalah : (1) Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam secara mendasar yang bercirikan santri salafi ala ahlissunnah wal jamaah yang bisa bermasyarakat, diterima masyarakat dan dibutuhkan oleh masyarakat dan siap untuk memimpin masyarakat (2) Meginternalisasikan nilai – nilai KeIslaman ala Ahlissunnah wal Jamaah dalam kehidupan sehari – hari, sehingga memiliki ruhuk jihad (semangat juang).

b. Deskripsi Informan

Pada penelitian ini, tahap wawancara dilakukan dengan 5 informan yang berkaitan dengan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar. Berikut deskripsi singkat informan tersebut:

1) Informan I (ML)

Informan pertama pada penelitian ini adalah ML selaku Kepala Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin Blitar. Wawancara dilakukan di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin pada hari Senin 06 Juni 2022 pukul 19.00 – 19.30 WIB bertempat di Ruang Kantor Guru.

2) Informan II (MAM)

Informan kedua pada penelitian ini adalah MAM selaku Sekretaris dan juga Guru di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin. Wawancara dilakukan di rumah MAM di Jl. Ciliwung Gang XI Kelurahan Tanggung Kota Blitar pada Senin 23 Mei 2022.

3) Informan III (KA)

Informan ketiga pada penelitian ini adalah KA selaku guru tafsir di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin. Wawancara dilakukan di rumah KA di Jalan Wahid Hasyim Lingk. Santren Kota Blitar pada Jum'at 27 Mei 2022 pada pukul 16.00 – 16.30 WIB.

4) Informan IV (IM)

Informan keempat pada penelitian ini adalah IM selaku anggota Yayasan Baitur Rofiq di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin Blitar. Wawancara dilakukan di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin pada hari Sabtu 16 Juli 2022 pada pukul 16.00 – 16.30 WIB.

5) Informan V (KU)

Informan kelima pada penelitian ini adalah KU selaku wali siswa di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin. Wawancara dilakukan di rumah KU di Ds. Bangsri, Kec. Nglegok, Kab. Blitar pada Jum'at 15 Juli 2022 pada pukul 14.00 – 14.30 WIB.

c. Kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah

1) Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan yang ada di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin ini merupakan kepemimpinan Demokratis hal tersebut diungkapkan oleh informan II (AM)

“Menurut saya kepemimpinan kepala madrasah disini merupakan kepemimpinan yang demokratis. Hal tersebut dimulai dari proses pemilihannya hingga masa jabatannya sekarang.” (MDHM.W.TA.F123/23-05-2022)⁸⁰

Hal tersebut selaras dengan apa yang disampaikan oleh

informan III (KA)

“Menurut saya kepemimpinan yang ada di madrasah diniyah ini merupakan kepemimpinan demokratis. dalam

⁸⁰ Wawancara dengan AM, (MDHM.W.TA.F123/23-05-2022)

hal apapun selalu dimusyawarahkan terlebih dahulu.”(MDHM.W.G.F1234/27-05-2022)⁸¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan AM dan KA tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa tipe kepemimpinan yang ada di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin ini merupakan tipe kepemimpinan demokratis yang tercermin dengan cara pengambilan keputusan secara musyawarah dan juga awal mula terpilihnya seorang pemimpin di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin.

2) Fungsi Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengamatan terkait dengan penerapan fungsi kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin ini kepala madrasah telah menerapkan fungsi kepemimpinan diantaranya yaitu; (1) Perencanaan (*planning*) dalam membina sumber daya manusia dengan adanya pengadaan program pelatihan (2) Pengorganisasian (*coordinating*) dalam membina sumber daya manusia dengan memilih siapa saja yang akan diikuti dalam program pelatihan.⁸²

3) Peran Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengamatan mengenai kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin. Kepala Madrasah telah menerapkan peran kepemimpinan

⁸¹ Wawancara dengan KA, MDHM.W.G.F1234/27-05-2022)

⁸² Observasi pada 06 Juni 2022

diantaranya yaitu; (1) Sebagai Educator dalam pengarahan mengenai sikap, hak, dan kewajiban sumber daya manusia yang dilakukan pada saat rapat (2) Sebagai Manajer dalam mendayagunakan dan membagi tugas dari sumber daya manusia yang ada (3) Sebagai Leader dalam memberikan petunjuk dan pengarahan dalam kegiatan (4) Sebagai Motivator dalam mendorong dan memberikan motivasi kepada sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil dokumentasi tentang kepemimpinan kepala madrasah. Kepala Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin ini memiliki peran sebagai leader sesuai dengan SK yang ditetapkan dari Yayasan Baitur Rofik.

d. Pembinaan Sumber Daya Manusia

Pada penelitian mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin yang dilaksanakan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin. Proses pembinaan sumber daya manusia di Madrasah Diniyah tersebut ada 3 yaitu:

1) Evaluasi

Pembinaan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mengusahakan kepada hal yang lebih baik. Pembinaan

dilaksanakan guna mengetahui kemampuan sumber daya manusia dan juga untuk menambah kemampuan sumber daya manusia. Pembinaan sumber daya manusia yang ada di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin yang pertama ini adalah melalui evaluasi. Kegiatan pembinaan yang berupa evaluasi ini disampaikan oleh informan I (ML)

“Pembinaan sumber daya manusia di Madrasah diniyah disini dilakukan melalui pelatihan dan dengan mengadakan evaluasi rutin.” (MDHM.W.KMD.F1234/06-02-2022)⁸³

Hal tersebut selaras dengan apa yang disampaikan informan II (AM)

“Dengan memberikan melaksanakan evaluasi 1 bulan sekali, memberikan motivasi, serta sharing session.” (MDHM.W.TA.F123/23-05-2022)⁸⁴

Pernyataan ini diperkuat oleh informan III (KA)

“Sama seperti yang telah saya sebutkan tadi, diantaranya ada pelatihan dari luar maupun dalam madrasah, evaluasi, dan pelatihan PGPQ.” (MDHM.W.G.F1234/27-05-2022)⁸⁵

Dari wawancara dengan ML, AM, dan KA peneliti menyimpulkan bahwa pembinaan sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin ini yang pertama adalah evaluasi. Evaluasi ini dilakukan agar diperoleh update mengenai

⁸³ Wawancara dengan ML, (MDHM.W.KMD.F1234/06-02-2022)

⁸⁴ Wawancara dengan AM, (MDHM.W.TA.F123/23-05-2022)

⁸⁵ Wawancara dengan KA, (MDHM.W.G.F1234/27-05-2022)

masalah – masalah yang ada beserta pencarian jalan keluar. Pada saat evaluasi ini juga merupakan tempat penyampaian materi ketika ada pelatihan yang diikuti oleh salah satu perwakilan. Pihak madrasah berharap dengan adanya sharing session di evaluasi ini mereka dapat mengerti kondisi dari sumber daya manusia mereka sehingga dapat ditindaklanjuti dengan baik.

2) Pelatihan

Kegiatan pembinaan sumber daya manusia yang kedua yang ditemukan adalah pelatihan. Pelatihan ini merupakan kegiatan melatih atau mengembangkan pengetahuan maupun keterampilan. Di Madrasah Diniyah ini sumber daya manusia diberikan pelatihan yang difasilitasi oleh madrasah maupun luar madrasah. Kegiatan pembinaan yang berupa pelatihan ini disampaikan oleh informan I (ML).

“Untuk pembinaan melalui pelatihan, pelatihan tersebut ada beberapa macam diantaranya ada pelatihan dari kemenag (disini yang diundang kepala madrasah untuk mengikuti pelatihan mengenai RPP, Silabus, Kurikulum, serta peningkatan mutu madrasah) hasil dari pelatihan tersebut, kepala madrasah akan memberikan informasi dari pelatihan tersebut kepada para guru dan tenaga administrasi. Selanjutnya ada pelatihan dari madrasah untuk mengikuti PGPQ dengan metode Thoriqoty. Lalu pembinaan yang terakhir ada evaluasi mengenai keaktifan, proses mengajar belajar, serta hasil evaluasi siswa.”
(MDHM.W.KMD.F1234/06-02-2022)⁸⁶

⁸⁶ Wawancara dengan ML, (MDHM.W.KMD.F1234/06-02-2022)

Hal tersebut selaras dengan apa yang di sampaikan informan

II (AM)

“Selain itu adanya pelatihan baik yang dilaksanakan oleh pihak madrasah maupun pihak kemenag dan pemerintah.”
(MDHM.W.TA.F123/23-05-2022)⁸⁷

Pernyataan ini diperkuat oleh informan III (KA)

“Untuk membina sumber daya manusia di madrasah diniyah ini, yang saya ketahui dengan adanya pelatihan khusus yaitu pembuatan silabus dan pembuatan target mengajar, lalu ada program pelatihan dari luar madrasah yaitu dari FKDT. Untuk pelatihan yang dari FKDT ini yang ikut pelatihan adalah bapak kepala madrasah dan nanti hasilnya akan dibagikan kepada sumber daya yang lainnya. Selanjutnya ada PGPQ dengan metode Thoriqoty.” (MDHM.W.G.F1234/27-05-2022)

⁸⁸

Dari hasil wawancara dengan ML, AM, dan KA peneliti dapat menyimpulkan bahwa pembinaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin ini adalah melalui pelatihan. Pelatihan – pelatihan tersebut ada beberapa macam, ada yang dilaksanakan oleh pihak luar madrasah dan ada yang dilaksanakan dari dalam madrasah. Dengan adanya pelatihan tersebut diharapkan Sumber Daya Manusia yang ada di Madrasah Diniyah ini akan mendapatkan kemampuan dan juga pengalaman yang baru.

Berdasarkan hasil dokumentasi tentang pembinaan sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin terdapat

⁸⁷ Wawancara dengan AM, (MDHM.W.TA.F123/23-05-2022)

⁸⁸ Wawancara dengan KA, (MDHM.W.G.F1234/27-05-2022)

pada dokumen Sertifikat Pelatihan PGPQ dengan Metode Thoriqoty.

3) Motivasi

Kegiatan pembinaan sumber daya manusia yang ke tiga adalah motivasi. Motivasi ini dilaksanakan beriringan dengan adanya evaluasi. Motivasi ini biasanya dilakukan oleh Ketua Yayasan. Kegiatan pemberian motivasi ini disampaikan oleh informan I (ML)

“Strategi dalam membina sumber daya manusia yaitu dengan melakukan pendekatan kepada setiap individu agar lebih leluasa ketika melakukan sharing, lalu adanya motivasi yang disampaikan oleh penasehat dan ketua Yayasan.”
(MDHM.W.KMD.F1234/06-02-2022)⁸⁹

Hal tersebut selaras dengan apa yang disampaikan oleh informan II (AM)

“Dengan memberikan melaksanakan evaluasi 1 bulan sekali, memberikan motivasi, serta sharing session.”
(MDHM.W.TA.F123/23-05-2022)⁹⁰

Dari hasil wawancara dengan ML dan AM peneliti dapat menyimpulkan bahwa pembinaan sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi ini biasanya berupa pendekatan terhadap individu. Motivasi ini biasanya juga dilakukan ketika

⁸⁹ Wawancara dengan ML, (MDHM.W.KMD.F1234/06-02-2022)

⁹⁰ Wawancara dengan AM, (MDHM.W.TA.F123/23-05-2022)

proses evaluasi berlangsung, biasanya dilakukan oleh ketua Yayasan.

e. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia

1) Melaksanakan 4 dari 7 peran Kepala Madrasah

Berdasarkan hasil pengamatan terkait dengan peran kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin. Kepala Madrasah telah menerapkan peran kepemimpinan diantaranya yaitu; (1) Sebagai Educator dalam pengarahan mengenai sikap, hak, dan kewajiban sumber daya manusia yang dilakukan pada saat rapat (2) Sebagai Manajer dalam mendayagunakan dan membagi tugas dari sumber daya manusia yang ada (3) Sebagai Leader dalam memberikan petunjuk dan pengarahan dalam kegiatan (4) Sebagai Motivator dalam mendorong dan memberikan motivasi kepada sumber daya manusia⁹¹.

2) Memberikan pelatihan kepada sumber daya manusia baik dari luar maupun dalam madrasah

Pelatihan ini merupakan kegiatan melatih atau mengembangkan pengetahuan maupun keterampilan. Di Madrasah Diniyah ini sumber daya manusia diberikan pelatihan yang difasilitasi oleh madrasah maupun luar madrasah. Kegiatan

⁹¹ Observasi di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin, Mei 2022

pembinaan yang berupa pelatihan ini disampaikan oleh informan I (ML).

“Untuk pembinaan melalui pelatihan, pelatihan tersebut ada beberapa macam diantaranya ada pelatihan dari kemenag (disini yang diundang kepala madrasah untuk mengikuti pelatihan mengenai RPP, Silabus, Kurikulum, serta peningkatan mutu madrasah) hasil dari pelatihan tersebut, kepala madrasah akan memberikan informasi dari pelatihan tersebut kepada para guru dan tenaga administrasi. Selanjutnya ada pelatihan dari madrasah untuk mengikuti PGPQ dengan metode Thoriqoty. Lalu pembinaan yang terakhir ada evaluasi mengenai keaktifan, proses mengajar belajar, serta hasil evaluasi siswa.” (MDHM.W.KMD.F1234/06-02-2022)⁹²

Hal tersebut selaras dengan apa yang di sampaikan informan II (AM)

“Selain itu adanya pelatihan baik yang dilaksanakan oleh pihak madrasah maupun pihak kemenag dan pemerintah.” (MDHM.W.TA.F123/23-05-2022)⁹³

Pernyataan ini diperkuat oleh informan III (KA)

“Untuk membina sumber daya manusia di madrasah diniyah ini, yang saya ketahui dengan adanya pelatihan khusus yaitu pembuatan silabus dan pembuatan target mengajar, lalu ada program pelatihan dari luar madrasah yaitu dari FKDT. Untuk pelatihan yang dari FKDT ini yang ikut pelatihan adalah bapak kepala madrasah dan nanti hasilnya akan dibagikan kepada sumber daya yang lainnya. Selanjutnya ada PGPQ dengan metode Thoriqoty.” (MDHM.W.G.F1234/27-05-2022)⁹⁴

⁹² Wawancara dengan ML, (MDHM.W.KMD.F1234/06-02-2022)

⁹³ Wawancara dengan AM, (MDHM.W.TA.F123/23-05-2022)

⁹⁴ Wawancara dengan KA, (MDHM.W.G.F1234/27-05-2022)

Dari hasil wawancara dengan ML, AM, dan KA peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelatihan – pelatihan tersebut ada beberapa macam, ada yang dilaksanakan oleh pihak luar madrasah dan ada yang dilaksanakan dari dalam madrasah. Dengan adanya pelatihan tersebut diharapkan Sumber Daya Manusia yang ada di Madrasah Diniyah ini akan mendapatkan kemampuan dan juga pengalaman yang baru.

3) Melakukan evaluasi rutin

Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia yang selanjutnya adalah melakukan evaluasi rutin. Kegiatan pembinaan yang berupa evaluasi ini disampaikan oleh informan I (ML)

“Pembinaan sumber daya manusia di Madrasah diniyah disini dilakukan melalalui pelatihan dan dengan mengadakan evaluasi rutin.” (MDHM.W.KMD.F1234/06-02-2022)⁹⁵

Hal tersebut selaras dengan apa yang disampaikan informan II (AM)

“Dengan memberikan melaksanakan evaluasi 1 bulan sekali, memberikan motivasi, serta sharing session.” (MDHM.W.TA.F123/23-05-2022)⁹⁶

Pernyataan ini diperkuat oleh informan III (KA)

⁹⁵ Wawancara ML, (MDHM.W.KMD.F1234/06-02-2022)

⁹⁶ Wawancara dengan AM, (MDHM.W.TA.F123/23-05-2022)

“Sama seperti yang telah saya sebutkan tadi, diantaranya ada pelatihan dari luar maupun dalam madrasah, evaluasi, dan pelatihan PGPQ.” (MDHM.W.G.F1234/27-05-2022)⁹⁷

Dari hasil wawancara Bersama ML, AM, dan KA peneliti dapat menyimpulkan bahwa evaluasi ini dilakukan agar diperoleh update mengenai masalah – masalah yang ada beserta pencarian jalan keluar. Pada saat evaluasi ini juga merupakan tempat penyampaian materi ketika ada pelatihan yang diikuti oleh salah satu perwakilan. Pihak madrasah berharap dengan adanya sharing session di evaluasi ini mereka dapat mengerti kondisi dari sumber daya manusia mereka sehingga dapat ditindaklanjuti dengan baik.

4) Memberikan motivasi

Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia selanjutnya adalah pemberian motivasi. Motivasi ini dilaksanakan beriringan dengan adanya evaluasi.

Motivasi ini biasanya dilakukan oleh Ketua Yayasan. Kegiatan pemberian motivasi ini disampaikan oleh informan I (ML)

“Strategi dalam membina sumber daya manusia yaitu dengan melakukan pendekatan kepada setiap individu agar lebih leluasa ketika melakukan sharing, lalu adanya motivasi yang disampaikan oleh penasehat dan ketua Yayasan.” (MDHM.W.KMD.F1234/06-02-2022)⁹⁸

⁹⁷ Wawancara dengan KA, (MDHM.W.G.F1234/27-05-2022)

⁹⁸ Wawancara dengan ML, (MDHM.W.KMD.F1234/06-02-2022)

Hal tersebut selaras dengan apa yang disampaikan oleh informan II (AM)

“Dengan memberikan melaksanakan evaluasi 1 bulan sekali, memberikan motivasi, serta sharing session.”
(MDHM.W.TA.F123/23-05-2022)⁹⁹

Dari hasil wawancara dengan ML dan AM peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran kepala madrasah dalam pembinaan sumber daya manusia adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi ini biasanya berupa pendekatan terhadap individu. Motivasi ini biasanya juga dilakukan ketika proses evaluasi berlangsung, biasanya dilakukan oleh ketua Yayasan.

f. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia

Dalam proses Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia tidak selalau berjalan dengan lancar. Ada hal – hal yang menjadi penghambat dan ada juga hal – hal yang menjadi pendukung dalam proses tersebut. Faktor pendukung dan penghambat menurut Informan I (ML)

“Dalam proses kepemimpinan, yang menjadi faktor pendukung adalah seluruh sumber daya manusia disini sudah memahami masing – masing tugasnya sehingga hal tersebut memudahkan kepala madrasah dalam menjalankan tugaanya. Untuk faktor penghambat, mungkin karena segan ya mbak untuk tertalu memberikan pressure kepada setiap individu karena lembaga kita kan lembaga non formal. Faktor pendukung dalam pembinaan sumber daya manusia adalah antusiasme individu untuk mengikuti beberapa pelatihan tersebut. Lalu faktor penghambatnya adalah mungkin ada beberapa individu yang merasa sudah cukup.Sama seperti yang tadi yang menghambat kita tidak bisa memberikan pressure kepada sumber daya manusia.

⁹⁹ Wawancara dengan AM, (MDHM.W.TA.F123/23-05-2022)

Untuk faktor pendukung, ada beberapa sumber daya manusia yang antusias dengan adanya pembinaan tersebut.” (MDHM.W.KMD.F1234/06-02-2022)¹⁰⁰

Faktor pendukung dan penghambat menurut Informan II (AM)

“Faktor penghambatnya mungkin ini ya mbak, karena madrasah diniyah ini tidak bisa disamakan dengan sekolah biasa jadi pastinya untuk mengambil keputusan aka nagak sulit. Untuk faktor pendukung mungkin orang-orang yang ada di madrasah diniyah ini sudah lama jadi mudah dalam berkoordinasi. Mungkin faktor pendukungnya sumber daya manusia di madrasah diniyah ini bisa fleksibel dalam proses pembinaan dan terbuka terhadap adanya suatu perubahan. Untuk penghambat mungkin terkadang ada beberapa yang kurang antusias dalam mengikuti pelatihan. Menurut saya karena Kepala Madrasah ini lebih muda, jadi mungkin ada rasa sungkan untuk terlalu memberikan kebijakan atau ketegasan.” (MDHM.W.TA.F123/23-05-2022)¹⁰¹

Faktor pendukung dan penghambat menurut Informan III (KA)

“Saya rsasa dalam kepemimpinan kepala madrasah ini yang menjadi penghambat adalah tingkat segan dan tawadhu dengan guru yang lebih sepuh. Sisanya insyaallah tidak ada. Untuk faktor pendukungnya saya rasa kepala madrasah ini (Pak L) sangat menguasai dan faham dengan bidang kepemimpinan ini. Untuk faktor penghambat mungkin adanya kesibukan lain yang terkadang kurang aware dengan adanya pembinaan ini. Untuk faktor pendukungnya saya rasa ada beberapa yang antusias dengan adanya pelatihan ini. Faktor pendukung dalam hal ini mungkin dari segi sumber daya manusianya yang terkadang memiliki kesibukan yang lain sehingga untuk melakukan pelatiha yang diluar madrasah mungkin agak kurang. Untuk faktor pendukung dalam pembinaan ini adanya pelatihan – pelatihan yang diadakan dari luar madrasah yang menamabah khazanah ilmu kepada sumber daya manusia yang ada di madrasah diniyah ini.” (MDHM.W.G.F1234/27-05-2022)¹⁰²

Dari hasil wawancara dengan ML, AM, dan KA peneliti menyimpulkan bahwa yang menjadi faktor pendukung dalam kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang sudah memahami tugasnya,

¹⁰⁰ Wawancara dengan ML, (MDHM.W.KMD.F1234/06-02-2022)

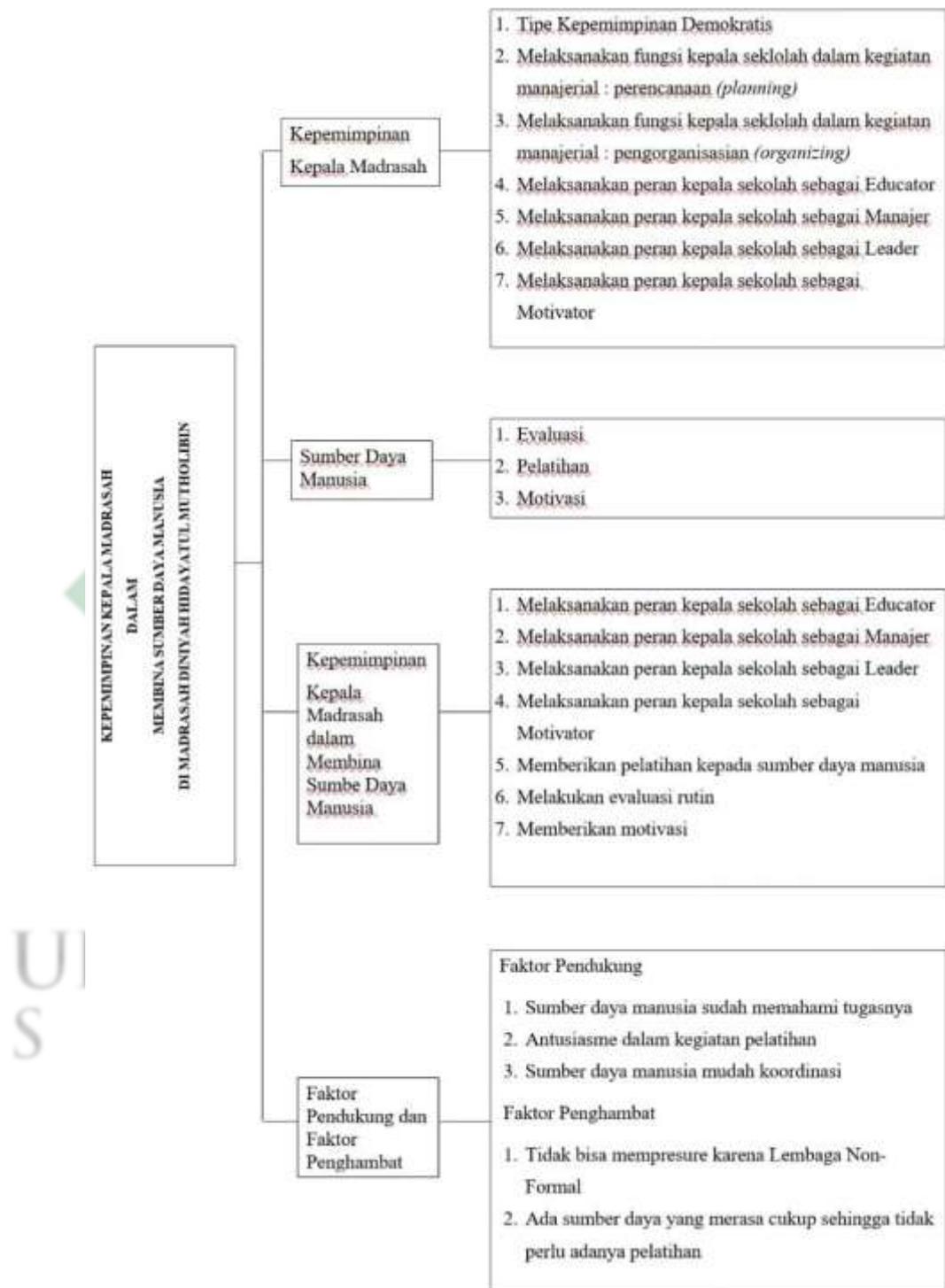
¹⁰¹ Wawancara dengan AM, (MDHM.W.TA.F123/23-05-2022)

¹⁰² Wawancara dengan KA, (MDHM.W.G.F1234/27-05-2022)

antusiasme individu dalam kegiatan pelatihan, sumber daya manusia mudah diajak berkoordinasi dan untuk faktor penghambat, tidak bisa mem pressure karena merupakan lembaga non formal, ada beberapa sumber daya manuaia yang merasa cukup dan tidak perlu pelatihan.

g. Peta Konsep





Gambar 4. 1 Peta Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin

2. Temuan Penelitian Madrasah Diniyah Baabussalaam

a. Deskripsi Lokasi

Madrasah Diniyah Baabussalaam ini merupakan madrasah yang terletak di Jl. Abadi Kemloko, Kec. Nglegok, Kab. Blitar. Seluruh kegiatan pembelajaran disetiap jenjang dilaksanakan pada malam hari. Hal tersebut berkaitan dengan ketersediaan sumber dayanya. Di madrasah diniyah ini terdapat 3 jenjang yaitu Ula, Wustho, dan Ulya.

b. Deskripsi Informan

Pada penelitian ini, peneliti memiliki masing – masing tiga informan yang berkaitan dengan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar. Berikut deskripsi singkat informan tersebut:

1) Informan I (FA)

Informan pertama pada penelitian ini adalah FA selaku Kepala Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar. Wawancara dilakukan di Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar pada Kamis 19 Mei 2022 pada pukul 19.00 – 19.30 WIB.

2) Informan II (AS)

Informan kedua pada penelitian ini adalah AS selaku Sekretaris di Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar. Wawancara dilakukan melalui sambungan telepon WhatsApp pada Rabu 1 Juni 2022 pada pukul 07.40 – 08.30 WIB.

3) Informan III (NZ)

Informan ketiga pada penelitian ini adalah NZ selaku Guru di Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar. Wawancara dilakukan sambungan telepon WahtsApp pada Selasa 7 Juni 2022 pada pukul 15.00 – 15.30 WIB.

4) Informan IV (NI)

Informan keempat pada penelitian ini adalah NI selaku wali siswa di Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar. Wawancara dilakukan di rumah NI di Desa Kemloko, Kec. Nglegok Kab. Blitar pada Sabtu 16 Juli 2022 pada pukul 09.00 – 09.30 WIB.

c. Kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah

Pada penelitian mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam yang dilaksanakan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin. Proses Kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah yaitu:

1) Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan di Madrasah Diniyah Baabussalaam ini merupakan tipe kepemimpinan demokratis seperti yang diungkapkan oleh informan I (FA)

“Di madrasah diniyah ini kepemimpinannya selalu dimusyawarkan, namun kita memiliki pemimpin sentral

yang mana beliau adalah bapak K.H. Badaruddin.” (MDB.W.KM.F1234/19-05-2022)¹⁰³

Hal tersebut selaras dengan yang diungkapkan oleh informan

II (AS)

“Kepemimpinan kepala madrasah disini demokratis dengan musyawarah, namun lebih cenderung ke arah pondok yang mana kebesaran madrasah dipengaruhi dengan adanya sosok kyai yang aktif bermasyarakat, dan jika ada permasalahan yang belum tuntas atau belum ditemukan solusi maka akan sowan ke pak kyai.” (MDB.W.TA.F1234/01-06-2022)¹⁰⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan FA dan AS peneliti dapat menyimpulkan bahwa tipe kepemimpinan yang ada di Madrasah Diniyah Baabussalaam ini merupakan tipe kepemimpinan demokratis yang tercermin dengan cara pengambilan keputusan secara musyawarah. Namun pada kepemimpinan di Madrasah Diniyah Baabussalaam ini, apabila ada masalah yang tidak dapat diselesaikan akan sowan ke Kyai. Jadi di madrasah diniyah ini selain demokratis juga mengarah kepada kepemimpinan Kyai.

2) Fungsi Kepala Madrasah

Berdasarkan hasil pengamatan terkait fungsi kepala madrasah di Madrasah Diniyah Baabussalaam. Kepala Madrasah telah menerapkan fungsi kepemimpinan diantaranya yaitu; (1) Perencanaan (*planning*) dalam membina sumber daya manusia

¹⁰³ Wawancara dengan FA, (MDB.W.KM.F1234/19-05-2022)

¹⁰⁴ Wawancara dengan AS, (MDB.W.TA.F1234/01-06-2022)

dengan adanya pengadaan program pelatihan (2) Pengorganisasian (*coordinating*) dalam membina sumber daya manusia dengan memilih siapa saja yang akan diikuti dalam program pelatihan¹⁰⁵.

3) Peran Kepala Madrasah

Berdasarkan hasil pengamatan mengenai peran kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Baabussalaam. Kepala madrasah telah menerapkan peran kepemimpinan diantaranya yaitu; (1) Sebagai Educator dalam pengarahan mengenai sikap, hak, dan kewajiban sumber daya manusia yang dilakukan pada saat rapat (2) Sebagai Manajer dalam mendayagunakan dan membagi tugas dari sumber daya manusia yang ada (3) Sebagai Motivator dalam mendorong dan memberikan motivasi kepada sumber daya manusia¹⁰⁶.

d. Pembinaan Sumber Daya Manusia

Pada penelitian mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Baabussalaam yang dilaksanakan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi di Madrasah Diniyah Baabussalaam. Proses pembinaan Sumber Daya Manusia ada 2 yaitu:

¹⁰⁵ Observasi di Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar, Mei 2022

¹⁰⁶ Observasi di Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar

1) Evaluasi

Pembinaan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mengusahakan kepada hal yang lebih baik. Pembinaan dilaksanakan guna mengetahui kemampuan sumber daya manusia dan juga untuk menambah kemampuan sumber daya manusia. Pembinaan sumber daya manusia yang ada di Madrasah Diniyah Baabussalaam. Kegiatan pembinaan Sumber Daya Manusia yang berupa Evaluasi ini disampaikan oleh informan I (FA)

“Pembinaan sumber daya manusia dilaksanakan ketika pada saat evaluasi ditemukan adanya kekurangan atau kendala lalu pembinaan juga dapat dilaksanakan ketika ada guru yang baru masuk atau baru di rekrut.”
(MDB.W.KM.F1234/19-05-2022)¹⁰⁷

Hal tersebut selaras dengan pernyataan informan II (AS)

“Dengan adanya evaluasi setiap 36 hari, adanya PGPQ dan PGMadin, dan juga pelatihan dari FKMDT.”
(MDB.W.TA.F1234/01-06-2022)¹⁰⁸

Berdasarkan hasil wawancara dengan FA dan AS peneliti dapat menyimpulkan bahwa pembinaan sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Baabussalaam ini adalah dengan melaksanakan evaluasi. Evaluasi ini biasanya dipimpin langsung oleh kepala madrasah, namun terkadang juga dipimpin oleh bapak Kyai. Evaluasi ini dilaksanakan untuk mengetahui perkembangan

¹⁰⁷ Wawancara dengan FA, (MDB.W.KM.F1234/19-05-2022)

¹⁰⁸ Wawancara dengan AS, (MDB.W.TA.F1234/01-06-2022)

sumber daya manusia apakah memiliki kendala atau tidak. Apabila ditemukan kendala dalam proses mengajar, maka akan di musyawarahkan untuk dicarikan solusi.

2) Pelatihan

Kegiatan pembinaan sumber daya manusia yang kedua yang ditemukan adalah pelatihan. Pelatihan ini merupakan kegiatan melatih atau mengembangkan pengetahuan maupun keterampilan. Di Madrasah Diniyah ini sumber daya manusia diberikan pelatihan yang difasilitasi oleh madrasah maupun luar madrasah.. Kegiatan pembinaan berupa pelatihan ini disampaikan oleh informan I (FA)

“Dengan melaksanakan PGPQ metode Usmani dan juga dengan melaksanakan evaluasi.” (MDB.W.KM.F1234/19-05-2022)¹⁰⁹

Hal tersebut selaras dengan pernyataan informan III (NZ)

“Untuk membina sumber daya manusia pernah diadakannya PGPQ dengan metode Usmani dan juga PGMadin.” (MDB.W.G.F1234/-07-06-2022)¹¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan FA dan NZ peneliti dapat menyimpulkan bahwa pembinaan sumber daya manusia di Madrasah Diniyah ini selain dengan evaluasi, juga dilaksanakan melalui pelatihan. Pelatihan disini dengan mengikut sertakan

¹⁰⁹ Wawancara dengan FA, (MDB.W.KM.F1234/19-05-2022)

¹¹⁰ Wawancara dengan NZ, (MDB.W.G.F1234/-07-06-2022)

sumber daya manusia (guru) untuk mengikuti PGPQ. Pelatihan ini difasilitasi oleh pihak Madrasah. Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas dalam mengajar.

e. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia

1) Melaksanakan 3 dari 7 peran Kepala Madrasah

Berdasarkan hasil penhamatan terkait dengan peran kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Baabussalaam. Kepala madrasah telah menerapkan peran kepemimpinan diantaranya yaitu; (1) Sebagai Educator dalam pengarahan mengenai sikap, hak, dan kewajiban sumber daya manusia yang dilakukan pada saat rapat (2) Sebagai Manajer dalam mendayagunakan dan membagi tugas dari sumber daya manusia yang ada (3) Sebagai Motivator dalam mendorong dan memberikan motivasi kepada sumber daya manusia¹¹¹.

2) Memberikan pelatihan dari dalam maupun luar madrasah

Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia selanjutnya adalah memberikan pelatihan. Pelatihan ini merupakan kegiatan melatih atau mengembangkan pengetahuan maupun keterampilan. Di Madrasah Diniyah ini sumber daya manusia diberikan pelatihan yang difasilitasi oleh

¹¹¹ Observasi di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin, Mei 2022

madrasah maupun luar madrasah.. Kegiatan pembinaan pembinaan berupa pelatihan ini disampaikan oleh informan I (FA)

“Dengan melaksanakan PGPQ metode Usmani dan juga dengan melaksanakan evaluasi.” (MDB.W.KM.F1234/19-05-2022)¹¹²

Hal tersebut selaras dengan pernyataan informan III (NZ)
“Untuk membina sumber daya manusia pernah diadakannya PGPQ dengan metode Usmani dan juga PGMadin.” (MDB.W.G.F1234/-07-06-2022)¹¹³

Dari hasil wawancara dengan FA dan NZ peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelatihan disini dengan mengikut sertakan sumber daya manusia (guru) untuk mengikuti PGPQ. Pelatihan ini difasilitasi oleh pihak Madrasah. Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas dalam mengajar.

3) Adanya evaluasi rutin

Peran kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia adalah dengan adanya evaluasi rutin. Kegiatan pembinaan Sumber Daya Manusia yang berupa Evaluasi ini disampaikan oleh informan I (FA)

“Pembinaan sumber daya manusia dilaksanakan ketika pada saat evaluasi ditemukan adanya kekurangan atau kendala lalu pembinaan juga dapat dilaksanakan ketika ada guru yang baru masuk atau baru di rekrut.” (MDB.W.KM.F1234/19-05-2022)¹¹⁴

¹¹² Wawancara dengan FA, (MDB.W.KM.F1234/19-05-2022)

¹¹³ Wawancara dengan NZ, (MDB.W.G.F1234/-07-06-2022)

¹¹⁴ Wawancara dengan FA, (MDB.W.KM.F1234/19-05-2022)

Hal tersebut selaras dengan pernyataan informan II (AS)

“Dengan adanya evaluasi setiap 36 hari, adanya PGPQ dan PGMadin, dan juga pelatihan dari FKMDT.”
(MDB.W.TA.F1234/01-06-2022)¹¹⁵

Dari hasil wawancara dengan FA dan AS peneliti dapat menyimpulkan bahwa evaluasi ini biasanya dipimpin langsung oleh kepala madrasah, namun terkadang juga dipimpin oleh bapak Kyai. Evaluasi ini dilaksanakan untuk mengetahui perkembangan sumber daya manusia apakah memiliki kendala atau tidak. Apabila ditemukan kendala dalam proses mengajar, maka akan di musyawarahkan untuk dicarikan solusi.

f. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia

Dalam proses Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia tidak selalu berjalan dengan lancar. Ada hal – hal yang menjadi penghambat dan juga ada hal – hal yang mendukung kelancaran proses tersebut. Faktor pendukung dan penghambat menurut Informan I (FA)

“Saya rasa faktor penghambatnya adalah lembaga ini tidak bisa memakai cara yang sama dengan lembaga formal, oleh karena itu dalam pelaksanaannya juga tidak bisa dipaksakan akan berjalan dengan seratus persen. Faktor pendukung dalam pembinaan sumber daya manusia yakni adanya pelatihan dari luar madrasah tersebut. Untuk faktor pengahmbat saya rasa tidak ada. Faktor pendukung kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya

¹¹⁵ Wawancara dengan AS, (MDB.W.TA.F1234/01-06-2022)

manusia ini adalah respon baik terhadap pembinaan sumber daya manusia.” (MDB.W.KM.F1234/19-05-2022)¹¹⁶

Faktor pendukung dan penghambat menurut Informan II (AS)

“Untuk faktor pendukung saya rasa respon sumber daya manusia ini baik. Untuk faktor penghambat, mungkin kepala madrasah tidak bisa terlalu memaksa dengan kebijakannya karena Kembali lagi madrasah diniyah ini merupakan lembaga non-formal. Faktor pendukung dalam pembinaan sumber daya manusia yakni adanya pelatihan dari luar madrasah tersebut. Untuk faktor penghambat saya rasa tidak ada. Faktor pendukung dalam kepemimpinan kepala madrasah sumber daya manusia yakni adanya pelatihan dari luar madrasah tersebut. Untuk faktor penghambat saya rasa tidak ada.” (MDB.W.TA.F1234/01-06-2022)¹¹⁷

Faktor pendukung dan penghambat menurut Informan III (NZ)

“Dalam kepemimpinan kepala madrasah ini saya rasa hal yang menghambat adalah karena madrasah ini bukan merupakan lembaga formal, jadi kita tidak bisa memaksa dan terlalu memberi peraturan kepada sumber daya manusia yang kita miliki. Untuk faktor pendukungnya, saya rasa sumber daya manusia disini mau menerima masukan dan pembaharuan seperti ketika diadakannya pelatihan. Saya rasa dalam pembinaan sumber daya manusia ini yang menjadi faktor pendukung adalah sumber daya manusia nya yang mampu menerima adanya inovasi serta perubahan. Untuk faktor penghambat saya rasa tidak ada ya mbak. Untuk faktor pendukungnya karena disini ada Kyai yang apabila terjadi masalah akan dimintai pendapat sehingga meringankan kepala madrasah. Untuk faktor penghambat, saya rasa karena madrasah ini merupakan lembaga yang sifatnya non formal, jadi dalam prosesnya tidak bisa sama dengan sekolah umum, kita tidak bisa terlalu memberikan banyak kebijakan.” (MDB.W.G.F1234/-07-06-2022)¹¹⁸

Berdasarkan hasil wawancara dengan FA, AS, dan NZ peneliti dapat menyimpulkan bahwa yang menjadi faktor pendukung dalam kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia

¹¹⁶ Wawancara FA, (MDB.W.KM.F1234/19-05-2022)

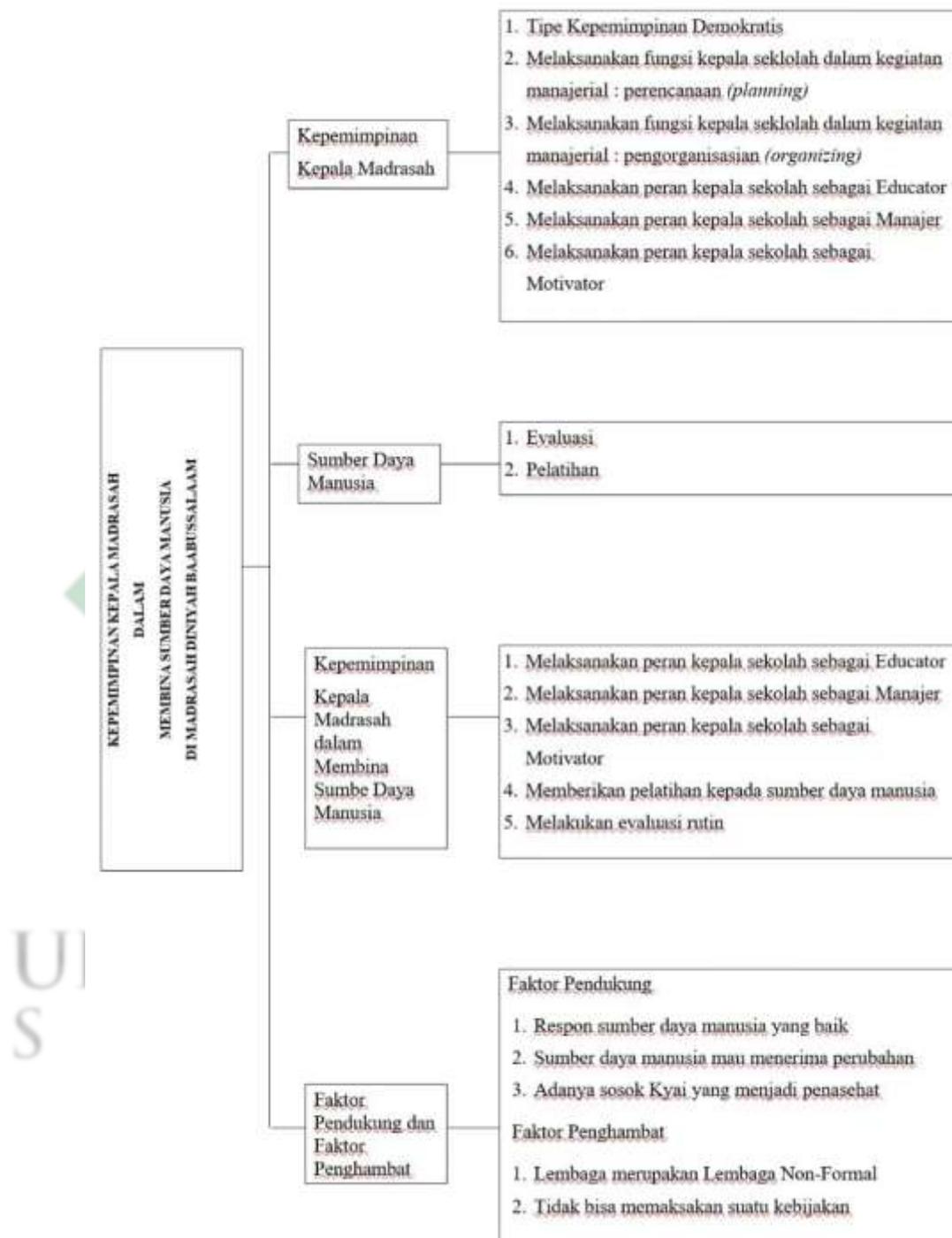
¹¹⁷ Wawancara AS, (MDB.W.TA.F1234/01-06-2022)

¹¹⁸ Wawancara dengan NZ, (MDB.W.G.F1234/-07-06-2022)

adalah adanya pelatihan dari luar, respon sumber daya yang baik, sumber daya manusia mau menerima perubahan, adanya sosok Kyai yang menjadi penasehat untuk faktor penghambat Lembaga ini merupakan Lembaga non-formal sehingga tidak bisa disamakan dengan sekolah formal, tidak bisa memaksakan suatu kebijakan,

g. Peta Konsep





Gambar 4. 2 Peta Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin

3. Analisis Temuan Penelitian di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam

a. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Menurut Purwanto, gaya kepemimpinan merupakan suatu teknik atau cara yang digunakan seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan. Kepemimpinan Demokratis Menurut Robbins dan Coulter, gambaran dari kepemimpinan yang memiliki gaya demokratis ini adalah sosok pemimpin yang dalam pengambilan keputusannya cenderung melibatkan karyawan, mendelegasikan wewenang, memotivasi peran karyawan dalam penentuan metode serta sasaran kerja, dan melatih karyawan dengan menggunakan umpan balik¹¹⁹.

Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalam ini memiliki tipe kepemimpinan demokratis. Hal tersebut tercermin dari cara pengambilan keputusan, pendelegasian wewenang, dan penyelesaian masalah. Bahkan di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin ini proses demokrasi ini dimulai dari pemilihan kepala madrasah yang dilakukan dengan proses pemilu.

¹¹⁹ Ibid.

2) Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Peran kepala sekolah disini adalah sebagai figure yang sangat berpengaruh terhadap pengendalian atas sekolah beserta perkembangan manajemen dalam pengelolaan sekolah. Menurut Daryanto, kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki fungsi dalam kegiatan manajerial melalui tahapan kegiatan diantaranya yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengkoordinasian (*coordinating*), dan pengawasan (*controlling*).

Untuk pelaksanaan fungsi dalam kegiatan manajerial ini di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam ini masih menerapkan 2 dari 5 fungsi manajerial yaitu: (1) Perencanaan (*planning*) dalam membina sumber daya manusia dengan adanya pengadaan program pelatihan (2) Pengorganisasian (*coordinating*) dalam membina sumber daya manusia dengan memilih siapa saja yang akan diikuti dalam program pelatihan.

3) Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala madrasah, sebagai pemimpin lembaga Pendidikan Islam, selain memimpin penyelenggaraan Pendidikan di madrasahnyanya, juga melaksanakan sejumlah peran / fungsi kepala madrasah. Menurut Mulyasa, kepala sekolah memiliki peran sebagai educator (pendidik), sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai

supervisor, sebagai leader, sebagai innovator, dan sebagai motivator.

Kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Baabussalaam berdasarkan wawancara dan observasi pada pelaksanaannya telah menerapkan peran kepemimpinan diantaranya yaitu; (1) Sebagai Educator dalam pengarahan mengenai sikap, hak, dan kewajiban sumber daya manusia yang dilakukan pada saat rapat (2) Sebagai Manajer dalam mendayagunakan dan membagi tugas dari sumber daya manusia yang ada (3) Sebagai Motivator dalam mendorong dan memberikan motivasi kepada sumber daya manusia.

Kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin berdasarkan wawancara dan observasi pada pelaksanaannya telah menerapkan peran kepemimpinan diantaranya yaitu; (1) Sebagai Educator dalam pengarahan mengenai sikap, hak, dan kewajiban sumber daya manusia yang dilakukan pada saat rapat (2) Sebagai Manajer dalam mendayagunakan dan membagi tugas dari sumber daya manusia yang ada (3) Sebagai Leader dalam memberikan petunjuk dan pengarahan dalam kegiatan (4) Sebagai Motivator dalam mendorong dan memberikan motivasi kepada sumber daya manusia.

b. Pembinaan Sumber Daya Manusia

1) Evaluasi

Proses pembinaan sumber daya manusia yang pertama ada evaluasi. Di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam melaksanakan evaluasi guna membina sumber daya manusia. Evaluasi ini dilakukan agar diperoleh update mengenai masalah – masalah yang ada beserta pencarian jalan keluar. Pada saat evaluasi ini juga merupakan tempat penyampaian materi ketika ada pelatihan yang diikuti oleh salah satu perwakilan. Pihak madrasah berharap dengan adanya sharing session di evaluasi ini mereka dapat mengerti kondisi dari sumber daya manusia mereka sehingga dapat ditindaklanjuti dengan baik.

Evaluasi ini biasanya dipimpin langsung oleh kepala madrasah, namun terkadang juga dipimpin oleh bapak Kyai. Evaluasi ini dilaksanakan untuk mengetahui perkembangan sumber daya manusia apakah memiliki kendala atau tidak. Apabila ditemukan kendala dalam proses mengajar, maka akan di musyawarahkan untuk dicarikan solusi.

2) Pelatihan

Proses pembinaan sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam ini selanjutnya adalah pelatihan. Pelatihan. Pelatihan – pelatihan tersebut ada beberapa macam, ada yang dilaksanakan oleh pihak luar

madrasah dan ada yang dilaksanakan dari dalam madrasah. Dengan adanya pelatihan tersebut diharapkan Sumber Daya Manusia yang ada di Madrasah Diniyah ini akan mendapatkan kemampuan dan juga pengalaman yang baru.

3) Motivasi

Kegiatan pembinaan sumber daya manusia yang ke tiga adalah motivasi. Kegiatan motivasi ini hanya dilakukan di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin. Motivasi ini dilaksanakan beriringan dengan adanya evaluasi. Motivasi ini biasanya dilakukan oleh Ketua Yayasan. Motivasi ini biasanya berupa pendekatan terhadap individu. Motivasi ini biasanya juga dilakukan ketika proses evaluasi berlangsung, biasanya dilakukan oleh ketua Yayasan.

c. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia

1) Melaksanakan Peran Kepala Madrasah

Di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin kepala madrasah melaksanakan 4 dari 7 peran diantaranya adalah sebagai educator, sebagai manajer, dan sebagai motivator. Sedangkan di Madrasah Diniyah Baabussalaam kepala madrasah melaksanakan 3 dari 7 peran kepala madrasah diantaranya adalah sebagai educator, sebagai manajer, sebagai leader, dan sebagai motivator.

2) Melaksanakan Kegiatan Pelatihan

Kegiatan pelatihan yang dilaksanakan di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam ini ada yang berasal dari luar dan ada yang berasal dari madrasah. Pelatihan dari dalam Madrasah ini adalah pelatihan yang memprogram serta memfasilitasi dari pihak madrasah contohnya adalah dengan mengikuti PGPQ. Lalu untuk pelatihan dari luar madrasah ini adalah pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak luar, dari pihak madrasah akan mengirimkan perwakilannya untuk mengikuti pelatihan tersebut, contohnya adalah pembuatan RPP, Silabus dan Kurikulum Madrasah yang dilaksanakan oleh Kementerian Agama.

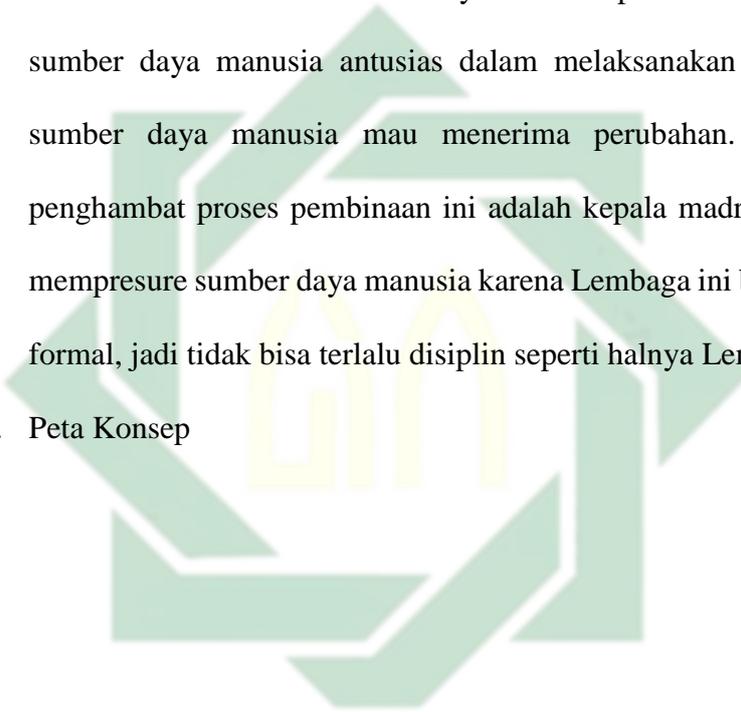
3) Melaksanakan Evaluasi

Kegiatan evaluasi yang dilaksanakan di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam ini merupakan kegiatan yang dilakukan secara rutin. Untuk waktu pelaksanaannya ada perbedaan antara Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam. Namun secara tujuan sama yaitu untuk mengetahui kendala – kendala yang dirasakan oleh sumber daya manusia agar selanjutnya dapat dilakukan pembinaan.

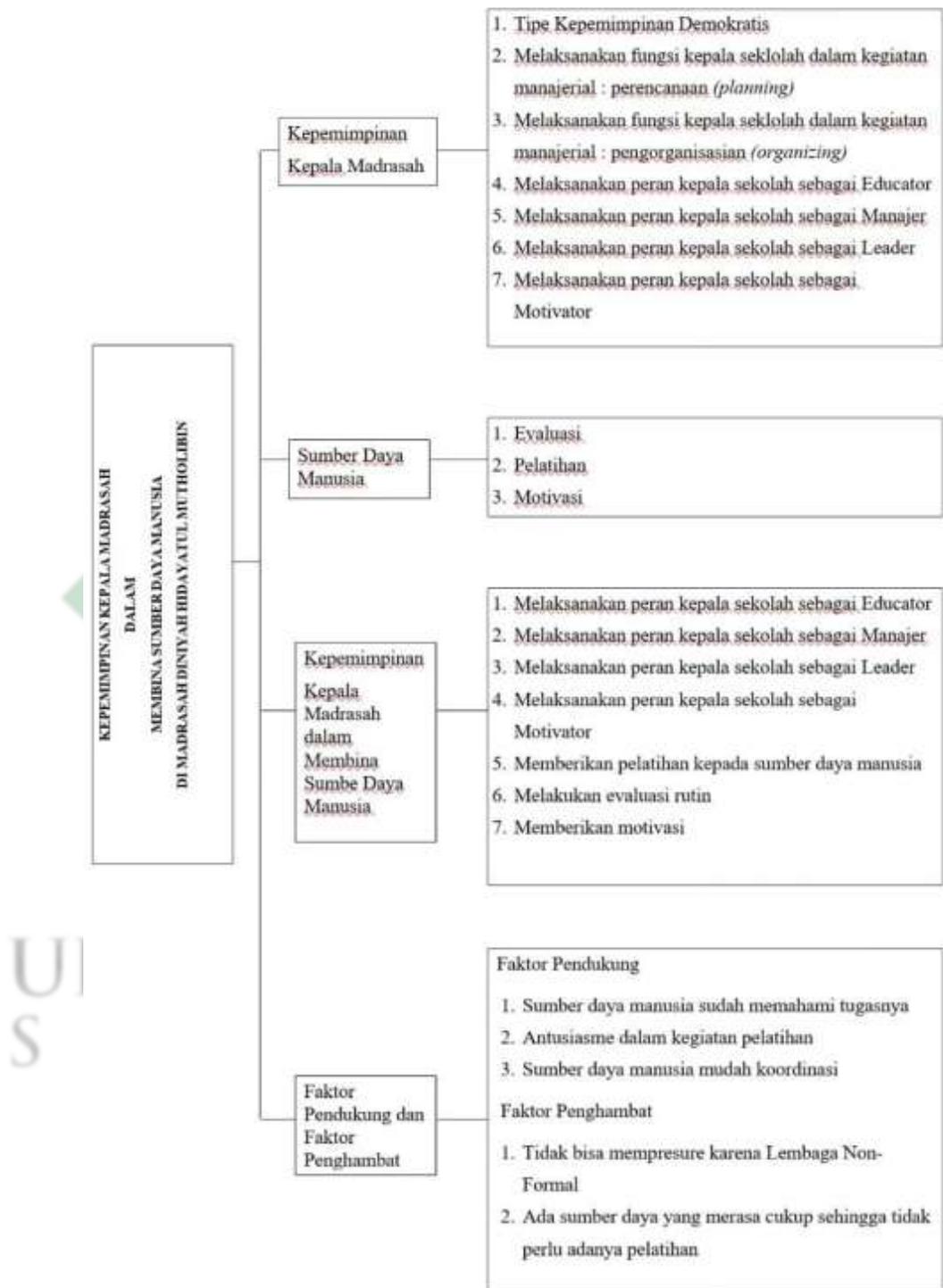
d. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia

Dalam proses pelaksanaan pembinaan sumber daya manusia tidak dipungkiri ada hal – hal yang menghambat pelaksanaannya. Namun ada juga hal – hal yang membantu memperlancar jalannya program pembinaan. Untuk faktor pendukung dalam pembinaan sumber daya manusia disini adalah sumber daya manusia paham dengan tugasnya, sumber daya manusia antusias dalam melaksanakan pelatihan, dan sumber daya manusia mau menerima perubahan. Untuk faktor penghambat proses pembinaan ini adalah kepala madrasah tidak bisa mempressure sumber daya manusia karena Lembaga ini bukan lembaga formal, jadi tidak bisa terlalu disiplin seperti halnya Lembaga formal.

e. Peta Konsep



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A



Gambar 4. 3 Peta Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini peneliti memaparkan hasil analisis data mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar. Data tersebut disajikan sesuai deskripsi penemuan peneliti diatas.

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Menurut Purwanto, gaya kepemimpinan merupakan suatu teknik atau cara yang digunakan seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan. Kepemimpinan Demokratis Menurut Robbins dan Coulter, gambaran dari kepemimpinan yang memiliki gaya demokratis ini adalah sosok pemimpin yang dalam pengambilan keputusannya cenderung melibatkan karyawan, mendelegasikan wewenang, memotivasi peran karyawan dalam penentuan metode serta sasaran kerja, dan melatih karyawan dengan menggunakan umpan balik¹²⁰.

Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalam ini memiliki tipe kepemimpinan demokratis. Hal tersebut tercermin dari cara pengambilan keputusan, pendelegasian wewenang, dan penyelesaian masalah. Bahkan di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin ini proses demokrasi ini

¹²⁰ Ibid.

dimulai dari pemilihan kepala madrasah yang dilakukan dengan proses pemilu.

Dari penjelasan diatas, peneliti dapat merumuskan bahwa tipe kepemimpinan di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam ini merupakan tipe kepemimpinan demokratis.

Jadi dapat disimpulkan, bahwasannya berdasarkan hasil penelitian dan juga teori mengenai tipe kepemimpinan ini Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabhussalaam ini merupakan kepemimpinan demokratis sesuai antara teori dan fakta yang terjadi dilapangan.

b. Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Peran kepala sekolah disini adalah sebagai figure yang sangat berpengaruh terhadap pengendalian atas sekolah beserta perkembangan manajemen dalam pengelolaan sekolah. Menurut Daryanto, kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki fungsi dalam kegiatan manajerial melalui tahapan kegiatan diantaranya yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengkoordinasian (*coordinating*), dan pengawasan (*controlling*).

Untuk pelaksanaan fungsi dalam kegiatan manajerial ini di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam ini masih menerapkan 2 dari 5 fungsi manajerial yaitu: (1) Perencanaan (*planning*) dalam membina sumber daya manusia dengan

adanya pengadaan program pelatihan (2) Pengorganisasian (*coordinating*) dalam membina sumber daya manusia dengan memilih siapa saja yang akan diikuti dalam program pelatihan.

Dari penjelasan diatas peneliti dapat merumuskan bahwa fungsi kepemimpinan kepala madrasah sudah berjalan, namun belum secara keseluruhan. Jadi dapat peneliti simpulkan bahwa fungsi kepemimpinan yang ada di teori dan juga dilapangan sudah sesuai meskipun belum berjalan secara keseluruhan.

c. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala madrasah, sebagai pemimpin lembaga Pendidikan Islam, selain memimpin penyelenggaraan Pendidikan di madrasahny, juga melaksanakan sejumlah peran / fungsi kepala madrasah. Menurut Mulyasa, kepala sekolah memiliki peran sebagai educator (pendidik), sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai supervisor, sebagai leader, sebagai innovator, dan sebagai motivator.

Kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Baabussalaam berdasarkan wawancara dan observasi pada pelaksanaannya telah menerapkan peran kepemimpinan diantaranya yaitu; (1) Sebagai Educator dalam pengarahannya mengenai sikap, hak, dan kewajiban sumber daya manusia yang dilakukan pada saat rapat (2) Sebagai Manajer dalam mendayagunakan dan membagi tugas dari sumber daya manusia yang

ada (3) Sebagai Motivator dalam mendorong dan memberikan motivasi kepada sumber daya manusia.

Kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin berdasarkan wawancara dan observasi pada pelaksanaannya telah menerapkan peran kepemimpinan diantaranya yaitu; (1) Sebagai Educator dalam pengarahan mengenai sikap, hak, dan kewajiban sumber daya manusia yang dilakukan pada saat rapat (2) Sebagai Manajer dalam mendayagunakan dan membagi tugas dari sumber daya manusia yang ada (3) Sebagai Leader dalam memberikan petunjuk dan pengarahan dalam kegiatan (4) Sebagai Motivator dalam mendorong dan memberikan motivasi kepada sumber daya manusia.

Dari penjelasan diatas peneliti dapat merumuskan bahwa peran kepala madrasah sudah berjalan, namun belum secara keseluruhan. Jadi dapat peneliti simpulkan bahwa kepala madrasah yang ada di teori dan juga dilapangan sudah sesuai meskipun belum berjalan secara keseluruhan.

2. Pembinaan Sumber Daya Manusia

Pembinaan merupakan salah satu usaha dalam rangka meningkatkan kemampuan teoritis, konseptual, teknis, dan moral sumber daya manusia berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pelatihan dan Pendidikan, di Madrasah Diniyah wujud dari pembinaan tersebut adalah

proses evaluasi, motivasi, dan pelatihan yang akan dijabarkan sebagai berikut:

a. Evaluasi

Pembinaan merupakan salah satu usaha dalam rangka meningkatkan kemampuan teoritis, konseptual, teknis, dan moral sumber daya manusia berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pelatihan dan Pendidikan. Ada tiga aspek yang harus diperhatikan dalam pembinaan sumber daya manusia. Salah satunya adalah Supervisi (pengawasan), hal ini untuk memverifikasi dan menjamin bahwa seluruh tugas dan tujuan organisasi telah dijalankan secara baik dan sesuai rencana.

Program evaluasi sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalam ini merupakan salah satu wujud pembinaan sumber daya manusia di madrasah. Dengan adanya program evaluasi ini sumber daya manusia akan lebih mengetahui mengenai kesesuaian sasaran dan tujuan serta seluruh tugas berjalan dengan baik, pengembangan kemampuan mengajar, kesalahan dalam mengajar, serta perbaikan cara mengajar guna meningkatkan kualitas pendidikan.

Jadi dapat disimpulkan, bahwasanya berdasarkan hasil penelitian dan juga teori mengenai aspek yang ada pada pembinaan sumber daya manusia memiliki kesamaan atau senada antara teori dan fakta yang terjadi di lapangan.

b. Pelatihan

Pembinaan merupakan salah satu usaha dalam rangka meningkatkan kemampuan teoritis, konseptual, teknis, dan moral sumber daya manusia berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pelatihan dan Pendidikan. Ada tiga aspek yang harus diperhatikan dalam pembinaan sumber daya manusia. Salah satunya adalah adanya peningkatan kemampuan guru atau tenaga administrasi. Peningkatan kemampuan tersebut dilaksanakan melalui kegiatan pelatihan atau workshop yang sesuai.

Program pelatihan di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalam ini merupakan salah satu dari pembinaan sumber daya manusia. Pelatihan ini dapat dirumuskan menjadi 2 yaitu :

1) Dalam Madrasah

Pelatihan dari dalam madrasah ini maksudnya adalah pelatihan ini yang memprogram serta memfasilitasi adalah dari pihak madrasah. Pelatihan ini adalah pelatihan untuk mengikuti PGPQ metode Thoriqoty dan PGPQ metode Usmani.

2) Luar Madrasah

Pelatihan dari luar disini merupakan pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak luar yang terkait dengan madrasah. Disini pihak yang menyelenggarakan ada dari Kemenag, Forum Komunikasi Madrasah Diniyah Takmiliyah, dan juga ada dari

Pemerintah Kota Blitar. Isi dari pelatihan – pelatihan diatas adalah mengenai sosialisasi Pembuatan RPP, Silabus, dan Kurikulum Madrasah.

Jadi dapat disimpulkan, bahwasanya berdasarkan hasil penelitian dan juga teori mengenai aspek yang ada pada pembinaan sumber daya manusia memiliki kesamaan atau senada antara teori dan fakta yang terjadi di lapangan.

c. Motivasi

Pembinaan merupakan salah satu usaha dalam rangka meningkatkan kemampuan teoritis, konseptual, teknis, dan moral sumber daya manusia berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pelatihan dan Pendidikan. Ada tiga aspek yang harus diperhatikan dalam pembinaan sumber daya manusia. Salah satu dari aspek tersebut adalah peningkatan profesionalisme, dalam poin peningkatan profesionalisme ini terdapat cara dalam meningkatkannya yaitu dengan memotivasi.

Motivasi di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin ini merupakan salah satu bentuk pembinaan sumber daya manusia di madrasah. Motivasi ini dilakukan oleh pihak Yayasan dan kepala madrasah. Motivasi dilaksanakan sebagai bentuk pendekatan kepada sumber daya manusia.

Jadi dapat disimpulkan, bahwasannya berdasarkan hasil penelitian dan juga teori mengenai aspek yang ada pada pembinaan sumber daya

manusia memiliki kesamaan antara teori dan fakta yang terjadi dilapangan.

3. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia

a. Melaksanakan Peran Kepala Madrasah

Di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin kepala madrasah melaksanakan 4 dari 7 peran diantaranya adalah sebagai educator, sebagai manajer, dan sebagai motivator. Sedangkan di Madrasah Diniyah Baabussalaam kepala madrasah melaksanakan 3 dari 7 peran kepala madrasah diantaranya adalah sebagai educator, sebagai manajer, sebagai leader, dan sebagai motivator.

b. Melaksanakan Kegiatan Pelatihan

Kegiatan pelatihan yang dilaksanakan di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam ini ada yang berasal dari luar dan ada yang bersal dari madrasah. Pelatihan dari dalam Madrasah ini adalah pelatihan yang memprogram serta memfasilitasi dari pihak madrasah cobtohnya adalah dengan mengikuti PGPQ. Lalu untuk pelatihan dari luar madrasah ini adalah pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak luar, dari pihak madrasah akan mengirimkan perwakilannya untuk mengikuti pelatihan tersebut, contohnya adalah pembuatan RPP, Silabus dan Kurikulum Madrasah yang dilaksanakan oleh Kementerian Agama.

c. Melaksanakan Evaluasi

Kegiatan evaluasi yang dilaksanakan di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam ini merupakan kegiatan yang dilakukan secara rutin. Untuk waktu pelaksanaannya ada perbedaan antara Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam. Namun secara tujuan sama yaitu untuk mengetahui kendala – kendala yang dirasakan oleh sumber daya manusia agar selanjutnya dapat dilakukan pembinaan.

4. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia

Dalam proses pembinaan sumber daya manusia ini tidak dipungkiri terdapat hal – hal yang dapat mendukung berjalannya proses dan juga terdapat hal – hal yang menghambatnya.. Pada kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia yang menjadi faktor pendukung adalah kemudahan koordinasi dengan sumber daya manusia dan mau menerima perubahan. Untuk faktor penghambatnya adalah status lembaga yang merupakan lembaga non formal sehingga tidak bisa di pressure, dan juga adanya perasaan segan, hormat, dan tawadhu terhadap guru yang lebih sepuh.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan Analisa hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar”, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

A. Simpulan

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar

Kepemimpinan kepala madrasah ini memiliki tipe kepemimpinan demokratis. Kedua Lembaga tersebut sama sama bertipe kepemimpinan demokratis, namun di Madrasah Diniyah Baabussalaam masih berpedoman juga kepada Kyai. Di Madrasah ini, Kepala Madrasah telah melaksanakan fungsi dalam manajerial perencanaan dan pengorganisasian dan peran kepala sekolah sebagai educator, sebagai manajer, sebagai leader, dan sebagai motivator, meskipun belum secara keseluruhan dan maksimal dari fungsi dan perannya.

2. Pembinaan Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar

Pembinaan sumber daya manusia di madrasah ini berupa evaluasi, pelatihan, dan juga pemberian motivasi. Evaluasi ini merupakan kegiatan rutin yang dilaksanakan pada kurun waktu tertentu. Untuk di Madrasah Diniyah

Hidayatul Mutholibin pelaksanaan evaluasi pada 1 bulan sekali dan di Madrasah Diniyah Baabussalaam ini selama 36 hari sekali. Selain evaluasi, pembinaan sumber daya manusia juga dilakukan dengan adanya pelatihan, pelatihan – pelatihan yang ada tersebut ada yang berasal dari luar madrasah dan ada yang dari dalam madrasah. Untuk pembinaan terakhir pemberian motivasi ini biasanya dilakukan bersamaan dengan kegiatan evaluasi yang dilakukan dan biasanya dilakukan oleh Ketua Yayasan.

3. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar

Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia di madrasah ini dalah dengan adanya pelaksanaan kegiatan evaluasi, plaksanaan kegiatan pelatihan. Dalam fungsinya, kepala sekolah berperan dalam perencanaan terkait kegiatan dan pengorganisasian terkait siapa saja yang akan mengikuti pembinaan tersebut. Untuk peran kepala madrasah, disini kepala madrasah berperan sebagai educator dalam memberikan pengetahuan mengenai pelatihan, sebagai manajer dalam mengelola siapa saja yang mengikuti pelatihan, sebagai leader dalam memimpin kegiatan evaluasi, dan juga sebagai motivator yang memberikan semangat kepada bawahannya.

4. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membina Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar

Faktor pendukung disini adalah kemudahan koordinasi dengan sumber daya manusia dan mau menerima perubahan. Untuk faktor penghambatnya adalah status lembaga yang merupakan lembaga non formal sehingga tidak bisa di pressure, dan juga adanya perasaan segan, hormat, dan tawadhu terhadap guru yang lebih sepuh.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan terkait kepemimpinan kepala madrasah dalam membina sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin dan Madrasah Diniyah Baabussalam Blitar, maka tanpa mengurangi rasa hormat peneliti memberikan saran dengan harapan agar adanya perbaikan kearah yang lebih baik lagi.

1. Bagi Lembaga Madrasah Dinyah Hidayatul Mutholibin Blitar, perlu adanya detail mengenai pembinaan sumber daya manusia, lebih terencana dan terstruktur dengan baik. Serta menambah kegiatan pengembangan dan mengemasnya menjadi lebih menarik lagi bagi sumber daya manusia agar hasilnya lebih berdampak pada Lembaga.
2. Bagi Lembaga Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar, perlu adanya detail mengenai pembinaan sumber daya manusia yang lebih baik lagi, serta lebih menerapkan kepemimpinan kepala madrasah dengan lebih baik lagi. Serta menambah kegiatan pengembangan dan mengemasnya menjadi lebih menarik lagi bagi sumber daya manusia agar hasilnya lebih berdampak pada Lembaga.
3. Bagi Kepala Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar perlu lebih menggunakan dan mengembangkan ilmu kepemimpinan kepala madrasah dengan baik.

4. Bagi peneliti selanjutnya dapat lebih mengembangkan dan meneliti lebih luas lagi mengenai kepemimpinan kepala madrasah yang berhubungan dengan sumber daya manusia.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Moch. Idochi. *Administrasi Pendidikan Dan Manajemen Biaya Pendidikan (Teori Konsep Dan Isu)*. Bandung: Alfabeta, 2003.
- Badu, Syamsu Q, and Novianty Djafri. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing, 2017.
- Berliana, Siti Fachriah, and Sapriyanto. “Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pendidikan Menengah.” *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 09, no. 04 (2021).
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, and Abdul Rahmat. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran Dan Implementasi Dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta: Prenamedia Group, 2018.
- Dewi, Desilia Purnama, and Harjoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press, 2019.
- Fahmi, Irham. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dan Kinerja)*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- Hamiyah, Nur, and Mohammad Jauhar. *Pengantar Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2015.
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, and Nur Hikmatul Auliya. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.
- Herdiansyah, Haris. *Wawancara, Observasi, Dan Focus Groups Sebagai Instrumen Penggalan Data Kualitatif*. Depok: Rajagrafindo Persada, 2013.
- Imania. “Strategi Knowledge Sharing : Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Madrasah Diniyah Annafi’iyah Pondok Pesantren Nurul Jadid.” *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 7, no. 1 (2019): 23.
- Indrawan, Irjus, Dharmani Astuti, Hardion Wijoyo, Nopa Wilyanita, Mhd Subhan, Firdaus, Iwan Aprianto, Nurhaida Selian, and Sugianto. *Manajemen Personalita Dan Kearsipan Sekolah*. Klaten: Penerbit Lakeisha, 2020.
- Irwandi. “Madrasah Diniyah Dalam Konteks Globalisasi (Problematika Dan Solusinya).” *PIONIR Jurnal Pendidikan* 6, No. 1, no. Madrasah diniyah (2017): 1–11.
- Jakhongir, Shaturaev, and Bekimbetova Gulnora. “The Difference Between Educational Management and Educational Leadership and The Importance of

- Educational Responsibility.” *Scientific Horizon In The Contecxt of Social Crises* 88, no. December (2021): 104–108.
- Kurnianingsih, Emas. “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru.” *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review* 1, no. 1 (2017).
- Madya, Efi Brata. “Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dakwah.” *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah dan Manajemen* 5, no. 6 (2018): 1–12.
- Marnis, Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.
https://www.cambridge.org/core/product/identifier/CBO9781107415324A009/type/book_part.
- Masram, and Mu’ah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015.
- Musfah, Jejen. *Manajemen Pedidikan (Teori, Kebijakan, Dan Praktik)*. Jakarta: Prenamedia Group, 2015.
- Nasution, Wahyudin Nur. “Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah.” *Jurnal Tarbiyah* 22, no. 1 (2015): 25.
- Nugrahani, Farida. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Solo: Cakra Books, 2014.
- Pratiwi, Sri Nurabdiah. “Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0.” *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* 6, no. 1 (2020): 109–114.
- Purba, Sukarman. *Kepemimpinan Pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Purwanto, Nurtanio Agus. *Kepemimpinan Pendidikan (Kepala Sekolah Sebagai Manager Dan Leader)*. Yogyakarta: Interlude, 2019.
- Qamar, Humera, and Mohammad Parvez. “Madrassa Education System : A Need for Reformation.” *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research* 6, no. 6 (2019).
- Raco, J. R. *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya*. Jakarta: Grasindo, 2010.
- Rahmi, Sri. *Kepala Sekolah Dan Guru Profesional*. Banda Aceh: Lembaga Naskah Aceh & Pascasarjana UIN Ar-Rainy, 2018.
- Rois, Fatqu, and Himatul Munawaroh. “Peran Sentralistik Kiai Dalam Mengembangkan Madrasah Diniyah Di Era Milenial.” *Al Ghazali Jurnal Kajian Pendidikan Islam dan Studi Islam* 2, no. 1 (2019): 43–61.

- Rokhmaniyah. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Pendidikan Yang Berkualitas Di Sekolah Dasar." *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik* 1, no. 1 (2017): 73–83.
- Subaidi. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Kinerja Guru Di MAN 1 Pati." *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2020): 161.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta, 2013.
- Sumarto. *Transformasional Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jambi: Salim Media Indonesia, 2016.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Tambunan, Toman Sony. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Tien, Nguyen Hoang, Leo Paul Dana, Rewel Jiminez, Santural Jose, Nguyen Thanh Vu, and Nguyen Thanh Hung. "Human Resource Development Strategy of Ton Duc Thang University to Improve Its Position on The International Rankings Human Resource Development Strategy of Ton Duc Thang University to Improve Its Position on The International Rankings." *International Journal of Advanced Education and Research* 5, no. 3 (2020).
- Wibowo. *Kepemimpinan Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*. Depok: Rajawali Pers, 2018.
- Wirawan. *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian)*. Depok: Rajawali Pers, 2017.
- "Dokumentasi KBBI." Accessed March 4, 2022. <https://kbbi.web.id/pimpin>.
- "Dokumentasi KBBI." Accessed March 5, 2022. <https://kbbi.web.id/bina>.
- "Dokumentasi Wawancara Bersama Bapak Lutfi Selaku Kepala Madrasah Diniyah Hidayatul Mutholibin," n.d.
- "Dokumentasi Wawancara Bersama Bapak Mahfud Sidik, Salah Satu Pengajar Di Madrasah Diniyah Baabussalaam Blitar," n.d.
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Pendidikan Islam*, 2014.
- "Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah / Madrasah," 2010.