



**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN SDM DI
MTs. ISTIQOMAH *ISLAMIC FULLDAY SCHOOL* SUNGGAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Untuk
Sidang Munaqasah Pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

AFRAHUL KHAIRAH
NIM: 37.14.3.030

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN SDM DI
MTs. ISTIQOMAH ISLAMIC FULLDAY SCHOOL SUNGGAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Untuk
Sidang Munaqasah Pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

AFRAHUL KHAIRAH
NIM: 37.14.3.030

Menyetujui:

Pembimbing I

Dr. Yusuf Hadijaya, MA
NIP. 19681120 199503 1 003

Pembimbing II

Dr. Rusydi Ananda, S. Ag, M.Pd
NIP. 19720101 200003 1 003

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

Hal : Skripsi An. **Afrahul Khairah**

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan UIN Sumatera Utara

Medan

Assalamu'alaikum Wr, Wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara:

Nama : Afrahul Khairah

Nim : 37143030

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

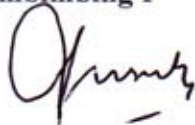
Judul : **PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN SDM DI MTS
ISTIQOMAH ISLAMIC FULLDAY SCHOOL SUNGGAL**

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam siding Munaqosah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.

Wa'alaikumsalam Wr, Wb.

Medan, 24 Mei 2018

Pembimbing I



Dr. Yusuf Hadijaya, MA

NIP. 19681120 199503 1 003

Pembimbing II



Dr. Rusydi Ananda, S. Ag, M.Pd

NIP. 19720101 200003 1 003

PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Afrahul Khairah

Nim : 37143030

Jur/Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam/ S. I

Judul Skripsi : **Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sdm
Di Mts Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang berjudul di atas adalah asli karya saya, kecuali kutipan-kutipan didalamnya yang di sebutkan sumbernya.

Saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 07 Juni 2018

Yang membuat pernyataan



Afrahul Khairah

NIM: 37.14.3.030



ABSTRAK

Nama : Afrahul Khairah
Nim : 37.14.3.0.30
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Pembimbing I : Dr. Yusuf Hadijaya, MA
Pembimbing II : Dr. Rusdi Ananda, S, Ag, M.Pd
Judul Skripsi : Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan SDM di Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal

Peran kepala sekolah adalah peran yang sangat strategis, karena kepala sekolah memimpin staf guru maupun karyawan. Selain itu kepala sekolah harus menerapkan manajemen yang baik kepada siswa yang menjadi tanggung jawabnya. Supaya sumber daya manusia sekolah yang terdiri dari guru-guru dan para karyawan dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya. Dalam rangka meningkatkan prestasi sekolah, maka kepala sekolah dituntut untuk dapat mengelola dan mengatur mereka dengan melibatkan mereka dalam berbagai kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan kapasitas intelektual maupun peningkatan skill. Tujuan penelitian peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM di MTs Istiqomah Sunggal yaitu untuk mendeskripsikan peran kepala sekolah dalam meningkatkan SDM di MTs Istiqomah Sunggal dan untuk mendeskripsikan faktor-faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM di SMP MTs Istiqomah Sunggal tahun pelajaran 2018/2019.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, dan karyawan. Sedangkan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi yang kemudian dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Hasil dari penelitian ini adalah peran kepala sekolah di MTs Istiqomah Sunggal terbukti sangat efektif dan profesional dengan tipe kepemimpinan demokratisnya. Pembinaan terhadap guru seperti mengikutsertakan guru workshop, diklat, seminar, MGMP, sertifikasi, mengadakan pengajian tarjih dan memberikan dorongan. Sedangkan pembinaan terhadap karyawan seperti pelatihan ketrampilan komputer, perpustakaan dan bahasa Inggris, menerapkan disiplin kerja dan waktu, mengadakan piket, mengadakan pengajian tarjih. Faktor pendukungnya yaitu sarana dan prasarana lengkap, letak sekolah yang strategis, gurunya rata-rata sudah S1 dan karyawan sudah berkompentensi sesuai dengan bidangnya, dan kepala sekolah selalu menerapkan supervisi terhadap kinerja bawahannya.

Diketahui Oleh:

Pembimbing I

Dr. Yusuf Hadijaya, MA

NIP. 19681120 199503 1 003

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Ucapan syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan Rahmat dan Karunia kepada seluruh hamba-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi S-1 ini dengan judul "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan SDM di Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Islamic Full Day School Sunggal"

Shalawat bertangkaikan salam berdaunkan iman dan berbuahkan Islam selalu tercurah kepada kekasih Allah, pembawa lentera penerang kehidupan berupa Al-Qur'an dialah baginda Rasulullah Nabi Allah Muhammad SAW. Semoga dengan senantiasa memperbanyak bersalawat kepada beliau kita akan masuk kedalam barisan golongannya yang akan medapatkan syafa'at di yaumul mahsyar kelak. amin ya Robbal Alamin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan baik dalam kemampuan pengetahuan dan penggunaan Bahasa. Untuk itu peneliti mengharapkan kritik konstruktif dan saran yang membangun dari pihak pembaca.

Alhamdulillah peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul: "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan SDM di Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Islamic Full Day School Sunggal"

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Pada kesempatan ini, tulus ikhlas peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tiada terhingga kepada Allah swt, kedua orang tua kandung peneliti,

Ayahanda tercinta yakni Alm. H. Ali Amran Sekedang, M.A dan Ibunda tercinta Dr. Hj. Madaliya Hasibuan, M.A yang semasa hidup keduanya telah mengasuh, membesarkan, mendidik, memberi semangat, memberi kasih sayang dan cinta yang tiada ternilai, memberi doa serta dukungannya baik secara moral maupun materil dalam menyelesaikan skripsi ini, dan terimakasih juga kepada abang Syubbanul Akhyaril Aliya, dan adik tersayang Khairul Fuadil Aliya yang merupakan abang dan adik kandung peneliti, juga kepada kakak ipar Rara Mentari dan keponakan tersayang peneliti Najja Musta'an Aliya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi S-1 (Sarjana strata 1) di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa segala upaya yang peneliti lakukan dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa ada bantuan dan bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Saidurrahman S.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Prof. Amiruddin Siahaan, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Bapak Drs. H Abdillah, M.Pd selaku Ketua dan Bapak Drs. Muhammad Rifa'i, M.Pd selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN SU Medan.
3. Bapak Dr. Yusuf Hadijaya, M.A selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Rusdi Ananda, M.Pd selaku pembimbing II yang sudi meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing, memberikan petunjuk serta nasihat yang sangat berarti dalam menyusun skripsi dari awal hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

4. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN SU Medan yang telah menuangkan ilmunya, semoga ilmu yang diberikan dapat bermanfaat bagi peneliti, juga bagi masyarakat.
 5. Ibu Dr. Hj. Madaliya Hasibuan, MA selaku kepala Madrasah Tsanawiyah swasta Istiqomah Islamic Full Day School Sunggal yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian.
 6. Terimakasih kepada teman-teman satu perjuangan di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI-1) stambuk 2014, Sri Hartina, Noni Handini, Baiti Salawati, Aprilda Reski Sahati, Desi Angraini, Amelia Pratiwi, Dita Hadiani Finanta, Elsy Fitri Surya Ningrum, Siti Nurjannah, Ade Arnis Fauziah, Annisa, Ainun Mardiah Siahaan, Khoirunnisa Pulungan, Aziza S, Nurafni Siregar, Yopi Mardiaty, Inka Paramitha, Annasari Harahap, Iklima Sirait, Bascanti Ritonga, Abdur Rizal, Abdul Rasyid, Fery Ardiansyah, Faruq Wijdan, Irfandi S, Rahmat Hidayat, Rahmad Putra Nasution, Rahmat Ritonga, Khoirunnas yang telah saling memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
 7. Kepada kanda Ihsan Ardiansyah, yang selalu membantu, memberi kritik dan saran serta motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
- Akhirnya dengan segala kerendahan hati, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Medan, Juni 2018

Peneliti

Afrahul Khairah
NIM : 37.14.3.030

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Rumusan Masalah 7

C. Tujuan Penelitian 7

D. Manfaat Penelitian..... 7

BAB II LANDASAN TEORI..... 9

A. Hakikat Kepala Sekolah..... 9

1. Pengertian Kepala Sekolah 9

2. Peran Kepala Sekolah..... 12

3. Kompetensi Kepala Sekolah 16

B. Peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan SDM..... 19

C. Penelitian yang Relevan 25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... 27

A. Pendekatan Penelitian 27

B. Latar Penelitian 29

C. Subjek Penelitian 29

| | |
|--|-----------|
| D. Prosedur Pengumpulan Data | 30 |
| E. Penguji Keabsahan Data..... | 34 |
| F. Teknik Analisis Data | 38 |
| BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN | 42 |
| A. | Temu |
| an Umum Penelitian..... | 42 |
| 1..... | Sejara |
| h Yayasan Pendidikan Istiqomah <i>Full Day School</i> Sunggal..... | 42 |
| 2..... | Profil |
| MTs. Istiqomah <i>Full Day School</i> Sunggal | 42 |
| 3..... | V |
| isi, Misi, Tujuan MTs. Istiqomah <i>Full Day School</i> Sunggal..... | 43 |
| 4..... | S |
| truktur Organisasi MTs. Istiqomah <i>Full Day School</i> Sunggal | 43 |
| 5..... | T |
| enaga Pembina Pengajar dan Staf Pegawai | 45 |
| 6..... | K |
| eadaan MTs. Istiqomah <i>Full Day School</i> Sunggal..... | 47 |
| 7..... | S |
| arana dan Prsarana Penunjang Pendidikan MTs. | |
| Istiqomah <i>Full Day School</i> Sunggal..... | 48 |
| B. | T |
| emuan Khusus Penelitian | 50 |

| | |
|---|-----------|
| 1..... | P |
| rencanaan peningkatan MTs. Istiqomah <i>Full Day School</i> | |
| Sunggal | 50 |
| 2..... | P |
| eran Kepala Sekolah dalam meningkatkan SDM di MTs. | |
| Istiqomah <i>Full Day School</i> Sunggal | 54 |
| 3..... | K |
| ompetensi Kepala Sekolah dalam peningkatan SDM di | |
| MTs. Istiqomah <i>Full Day School</i> Sunggal | 56 |
| C. | Pemb |
| ahasan Hasil Penelitian..... | 57 |
| BAB V PENUTUP..... | 58 |
| A. | |
| Kesimpulan | 58 |
| B. | Saran |
| | 59 |
| C. | Implik |
| asi | 59 |
| DAFTAR PUSTAKA | 61 |
| LAMPIRAN – LAMPIRAN | |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat mendasar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi terutama pada era globalisasi dewasa ini, dapat dikatakan dengan sumberdaya manusia yang bermutu akan menentukan keberhasilan organisasi tersebut.

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata ulang perencanaan pengembangan sumber daya manusia baik dari aspek intelektual, emosional, spiritual, kreativitas, moral maupun tanggung jawabnya. Penataan sumberdaya manusia tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas, baik formal maupun informal dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.

Dewasa ini kepala sekolah, termasuk pendidikan tengah menghadapi tuntutan masyarakat agar dapat mengambil solusi dan tindakan dalam perbaikan sekolah. Tuntutan tersebut muncul ke permukaan karena hasil pendidikan belum sepenuhnya memuaskan banyak pihak baik pemerintah, orang tua dan masyarakat, hal ini menunjukkan rendahnya mutu lulusan karakter siswa yang memperhatikan, guru dan tenaga kependidikan cenderung rendah, kesejahteraan guru yang masih menyedihkan, sarana dan prasarana yang kurang lengkap, motivasi belajar siswa dan keterlibatan orang tua yang masih rendah pada sisi lain pengaruh lingkungan eksternal yang kurang kondusif, pandangan pesimis orang tua terhadap pendidikan, peluang kerja yang sempit, ketinggalan kemajuan sekola

dibanding dengan perubahan teknologi menyebabkan semakin di khawatirkan lingkungan internal sekolah.

Melihat pentingnya sumber daya dalam konteks sistem pendidikan, maka manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dilakukan secara baik. Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi termasuk sekolah, bukanlah hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia, melainkan tindakan terpadu dan berbagai fungsi mulai dari perencanaan, penyusunan staf atau rekrutmen, penilaian serta pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Persoalan lain yang membelit sistem pendidikan nasional secara internal adalah:

1. Rendahnya pemerataan kesempatan belajar di sertai dengan banyaknya peserta didik yang putus sekolah dan tidak melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi.
2. Rendahnya mutu akademik terutama dalam penguasaan ilmu pengetahuan alam, matematika dan bahasa khususnya bahasa asing. Padahal kemampuan penguasaan terhadap materi-materi tersebut merupakan modal dasar untuk menguasai dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Rendahnya efisiensi internal, terutama dengan banyaknya mengulang kelas dan lamanya masa studi yang melampaui waktu standar yang ditetapkan.
4. Rendahnya efisiensi eksternal sistem pendidikan atau yang biasa disebut dengan relevansi pendidikan.

5. Kecenderungan terjadinya penurunan akhlak dan moral yang menyebabkan anak didik cenderung bersikap beringas, kasar, asusila, mudah sekali terjerembab kepada perilaku yang merugikan dirinya maupun lingkungannya seperti penyalahgunaan obat, minuman keras, penodongan, pembajakan dan lain sebagainya¹

Kepala sekolah memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas pendidikan dan sekaligus merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari bahwa pentingnya proses peningkatan kualitas sumberdaya manusia, Maka dari itu dibutuhkan seorang pemimpin atau kepala sekolah dalam mengembangkan Sumber Daya Sekolah tersebut. Sebagai seorang manajer di sekolah, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam membuat keputusan. Berbagai studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam suasana perubahan lingkungan yang cepat, salah satu hal yang menyebabkan prestasi sekolah dan mutu lulusan menurun adalah kepemimpinan kepala sekolah yang kurang berhasil (Departement of education Sptate of Delaware, 2001).²

Madrasah Tsanawiyah Sekolah Swasta Istiqomah Islamic Fullday School tunggal berdiri pada tanggal, 17 juli 2009 dengan tujuan menyiapkan para siswa yang berkualitas, kreatif dan berakhlak mulia yang mampu untuk mengetahui

¹Syafaruddin, (2015), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Cet. II (Bandung: ciptapustaka Media, hal. 11-12.

²Saifullah, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kemampuan Profesional Guru pada SMA Negeri 2 Pulo Aceh Besar*, *Jurnal Universitas Syah Kuala*, Vol 4, No. 3 Agustus 2016.

ilmu pengetahuan umum dan ilmu pengetahuan agama sebagai bekal peserta didik di masa mendatang.

Selanjutnya peningkatan SDM guru dilakukan oleh kepala sekolah mulai dari rekrutmen guru yaitu guru yang diterima mengajar pada mata pelajaran sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang mereka miliki serta dites melalui wawancara. Dan setiap seminggu sekali diadakan *briving* oleh kepala sekolah untuk mengetahui proses belajar dan mengajar selama satu minggu, sekaligus untuk mengetahui masukan tentang problem yang terjadi di dalam kelas. Seterusnya setiap awal bulan, awal dan akhir semester, awal dan akhir tahun diadakan rapat. Semua guru diberikan pembekalan oleh kepala sekolah dan ketua yayasan serta mengikuti pelatihan-pelatihan, *work shop* dan *diklat* yang diadakan oleh kementrian agama dan *diknas*, bahkan pernah mengundang pakar pendidikan dari UIN Medan Bapak Prof. Dr. Syafaruddin, MPd.

Aktivitas *diklat* dijalankan melalui proses belajar mengajar yang melibatkan berbagai komponen yang saling berinteraksi yang diarahkan bagi pencapaian peningkatan kemampuan dan pengetahuan seseorang harus diselenggarakan dalam suatu organi-sasi pendidikan yang memiliki kesiapan untuk melaksanakan kegiatan tersebut. Untuk maksud tersebut maka *diklat* perlu untuk direncanakan dengan baik, efektif dan efisien. Berdasarkan atas pemikiran demi-kian, maka dapat dirumuskan bahwa kesiapan pelaksanaan *diklat* adalah tersedianya komponen-komponen pendukung yang di-perlukan dalam melaksanakan serangkaian kegiatan belajar mengajar.³

³Herlina, Pendidikan dan Pelatihan (*Diklat*) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia, *Jurnal Kependidikan Program Studi Pendidikan Luar Sekolah, FIP IKIP Mataram VOL 14 No (1)*. (Di akses pada 06 April 2018, Pukul 19.00 WIB).

Dalam peningkatan SDM siswa semua guru yang mengajar dalam kelas wajib membawa siswa kemesjid untuk shalat dhuah secara bergantian dan apabila tiba waktu shalat dzuhur dan ashar para guru dan siswa semua masuk mesjid untuk shalat dzuhur dan ashar berjamaah, bagi peserta didik yang pria dibuat jadwal untuk menjadi muazzin, imam, dzikir dan do'a serta tausyiah singkat setelah shalat, sedangkan bagi peserta didik yang wanita hanya dibuat jadwal tausyiah. Kemudian setiap semester diadakan malam ibadah (MABID) mulai dari sabtu pagi sampai minggu dan setiap akhir semester diadakan perkemahan sabtu dan minggu (PERSAMI) yang lokasinya diadakan di sekolah dan bumi perkemahan sibolangit. Para siswa diajarkan akhlak yang baik sehingga pelindung disekolah berupa pohon mangga, rambutan dan kelapa yang bisa dijangkau oleh siswa tetapi mereka tidak mau mengambil, karena selalu diajarkan bahwa tidak boleh mengambil milik orang lain tanpa seizin pemiliknya dan setelah masak dipanen bersama dan dinikmati bersama.

Fenomena unik lainnya bahwa setiap pagi guru berdiri di pintu gerbang untuk menyambut dan menyalam siswa dan pada setiap hari disediakan minuman air mineral yang dikelola melalui infak ikhlas dari siswa pada setiap hari jum'at. Dan pada bulan ramadhan siswa yang berdomisili dekat lingkungan sekolah diharuskan ikut shalat tarawih di masjid Yayasan Perguruan Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal dengan mengajak keluarga mereka sholat tarawih bersama dan para siswa dibuat jadwal pengantar bukaan untuk siswa dan tetangga yang sholat maghrib dan dibuat jadwal muazzin dan bilal shalat tarawih serta di dampingi oleh guru masing-masing Sebelum sholat tarawih diadakan kuliah

singkat oleh guru-guru Yayasan Perguruan Istiqomah dan diselingi dengan ustazd luar yang di undang secara berencana dan sudah terjadwal sebelum Ramadhan.

Selanjutnya mulai awal ramadhan para siswa dan guru-guru diwajibkan mengikuti tadarus minimal satu kali khatam. Kepada siswa dan guru mulai masuk sekolah awal ramadhan dianjurkan untuk memberikan infak berupa uang atau beras yangn akan dibagikan kepada siswa yang yati/piatu atau miskin dan pembagian tersebut diberikan penutupan belajar akhir ramadhan sekaligus khataman al-quran dan hasil infak tersebut dibelikan baju dengan membawa siswa yang yatim dan miskin tersebut kepajak petisah agar masing-masing mereka dapat memilih sesuai dengan kesenangan mereka dengan harga yang telah ditentukan, sekaligus pada akhir ramadhan ketika khataman al-qur'an infak yang terkumpul tersebut diberikan kepada siswa yang yatim/piatu dan siswa miskin berupa baju, uang dan beras serta diberikan juga kepada tetangga yang pakir/miskin yang ada dilingkungan sekolah.

Mencermati fenomena tersebut dan mengingat pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan SDM, sangat menarik untuk mengkaji masalah ini dalam sebuah penelitian SKRIPSI dengan judul: **“Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan SDM di Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Islamic Full Day School Sunggal”**

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian adalah pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui riset atau pengumpulan data. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan peningkatan SDM di MTs Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal ?
2. Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan SDM di MTs Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal ?
3. Bagaimana kompetensi kepala sekolah dalam peningkatan SDM di MTs Istiqomah Fullday School Sunggal ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui perencanaan peningkatan SDM di MTs Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal
2. Mengetahui peran kepala sekolah dalam meningkatkan SDM di MTs Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal
3. Mengetahui kompetensi kepala sekolah dalam peningkatan SDM di MTs Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian lebih cenderung kepada manfaat teoritis, yakni untuk menemukan dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Namun tidak menolak

adanya manfaat praktis, yakni untuk memecahkan masalah⁴. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan efisiensi kualitas SDM dan pemerataan pendidikan. Peningkatan efisiensi diperoleh melalui kemampuan mengelola sumber daya yang ada, partisipasi masyarakat dan penyederhanaan birokrasi yang di jalankan.

2. Secara Praktis

- a. Lembaga pendidikan sebagai bahan masukan dalam rangka peningkatan SDM serta tidak terlepas dari system pengelolaan Madrasah yang memenuhi prinsip-prinsip manajemen, sehingga Madrasah yang akan memiliki kemampuan kreatif mengelola Madrasah dalam bingkai Visi, Misi serta tujuan Madrasah.
- b. Pengembangan SDM sebagai masukan yang berguna untuk penelitian selanjutnya dan sekaligus sebagai masukan kepada kepala sekolah, sehingga mampu merencanakan, mengorganisasikan, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan kedisiplinan sesuai yang di inginkan.

⁴*Ibid.* h. 397

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Hakikat Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting karena pendidikan salah satu penentu mutu sumber daya manusia. Dewasa ini keunggulan suatu bangsa bukan lagi diidentikkan dengan melimpahnya ruangnya kekayaan alam yang ada, akan tetapi lebih kepada keunggulan sumber daya manusianya, karena mutu sumber daya manusia berkontribusi positif bagi mutu pendidikan.⁵

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin dilembaganya, maka kepala sekolah harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Kepemimpinan diterjemahkan dari bahasa inggris "leadership". Dalam Ensiklopedi umum diartikan sebagai "Hubungan Yang erat antara seorang dan kelompok manusia, karena ada kepentingan yang sama. Hubungan tersebut ditandai oleh tingkah laku yang tertuju dan terbimbing dari pemimpin dan dan yang dipimpin.

⁵Muh. Fitrah, Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, (Jurnal Penjaminan Mutu, Februari 2017) Diakses pada 7 Maret 2018, Pukul, 16.18 WB.

Dubrin, A.J, kepemimpinan adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.⁶

Burhanuddin menyatakan kepemimpinan (leadership) merupakan inti manajemen, sebab kepemimpinanlah yang menentukan arah dan tujuan sebuah organisasi dengan memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan proses manajemen secara keseluruhan.

Menurut G.R. dalam bukunya *Principles of Management*, mengemukakan arti kepemimpinan adalah Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires. Aktivitas memimpin pada hakikatnya meliputi suatu hubungan dan adanya satu orang yang memengaruhi orang-orang lain agar mereka mau bekerja kearah pencapaian sasaran tertentu.⁷

Pemahaman yang jelas tentang kepemimpinan dapat diketahui melalui analisis pendapat para ahli berikut:

- a). Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi
- b). Seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama
- c). Kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan

⁶Engkoswara & Aan Komariah, (2015), *Administrasi Pendidikan*, Bandung:Alfabeta, Cet. 4, hal.177

⁷Mesiono, (2012), *Manajemen&Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 57

d). Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu.⁸

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan secara formal kepada atasannya atau informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya. Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran⁹. Di lembaga persekolahan, kepala sekolah atau yang lebih populer sekarang disebut sebagai “guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah” bukanlah mereka yang kebetulan mempunyai nasib baik senioritas, apalagi secara kebetulan. Direkrut untuk menduduki posisi itu, dengan kinerja yang serba kaku dan mandul mereka dapat menjadi sosok pribadi yang tangguh handal dalam rangka pencapaian tujuan sekolah. Dalam penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwasanya kepala sekolah menentukan arah suatu lembaga. Kepala sekolah merupakan pengatur dari program yang ada di sekolah. Karena nantinya diharapkan kepala sekolah akan membawa spirit kerja guru dan membangun kultur sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan khususnya Ujian Nasional.

Menurut Wahyudi “kepala sekolah adalah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah sekian lama menjabat sebagai guru. Seseorang di

⁸ Yasaratodo Wau, (2017), Profesi Kependidikan, Medan: Unimed Press, Cet.7, hal. 84

⁹Wahjosumidjo, *kepemimpinan kepala sekolah* (tinjauan teoritik dan permasalahannya) (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 83.

angkat dan dipercaya menduduki jabatan kepala sekolah harus memenuhi kriteria-kriteria yang di syaratkan untuk jabatan di maksud”¹⁰.

Sedangkan Menurut Daryanto, kepala sekolah adalah pemimpin dalam suatu lembaga satuan pendidikan. Kepala sekolah ialah pemimpin yang proses kehadirannya dapat dipilih secara langsung, ditetapkan oleh yayasan, atau ditetapkan oleh pemerintah. Adapun menurut Sri Damayanti, kepala sekolah berasal dari dua kata, yaitu “kepala” dan “sekolah” dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga, sedangkan “sekolah” diartika sebagai sebuah lembaga tempat menerima dan member pelajaran.¹¹

2. Peran Kepala Sekolah

Menentukan maju mundurnya satu organisasi dalam sekolah sangat ditentukan oleh pimpinan yaitu kepala sekolah karena kepala sekolah punya peran penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut. Menurut E.Mulyasa di dalam bukunya menjadi kepala sekolah profesional mengatakan bahwa kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM)¹².

Berdasarkan fungsi kepala sekolah tersebut penulis akan uraikan satu persatu sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah sebagai edukator (pendidik)

¹⁰Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)* Cetakan kesatu (Bandung: Alfabeta, 2009), h.63.

¹¹Jamal Ma'mur Asmani. (2012), *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jogjakarta: Diva Press, hal. 16

¹² E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Cetakan Kesepuluh (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), h. 98

Dalam melakukan fungsinya sebagai edukator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta.

b. Kepala sekolah sebagai manajer

Peran kepala sekolah adalah sebagai *manager* Kepala Madrasah harus melakukan kegiatan-kegiatan manajerial pendidikan seperti perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan mengordinasikan (*planning, organizing, actuating, controlling*). Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

c. Kepala sekolah sebagai administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi keuangan.

d. Kepala sekolah sebagai supervisor

Kegiatan utama pendidikan disekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Pengawasan adalah proses mendesain untuk membantu guru dan pengawas untuk belajar banyak tentang praktek mereka; akan lebih baik lagi mampu menggunakan/memanfaatkan pengetahuan keahlian mereka untuk memberikan layanan pada orang tua dan sekolah; dan untuk membuat sekolah belajar lebih efektif.

Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa supervise merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah; agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

e. Kepala sekolah sebagai leader

Allah akan memilih ummatnya yang akan diberikan amanat untuk menjadi pemimpin (khalifah) dalam berbagai hal, atau berbagai lingkungan. Seperti Kepala sekolah adalah sebagai pemimpin didalam lingkungan lembaga pendidikan di sekolah. Sebagaimana dalam firman Allah dalam QS. Al-Baqarah ayat: 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ

فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ



Artinya : ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat: ‘ sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi’. Mereka berkata: “ mengapa engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan mrrmmbuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji engkau ?” Tuhan berfirman: Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah akan menjadikan Khalifah (pemimpin) diantara umat manusia. Allah akan memilih ummatnya yang akan diberikan amanat untuk menjadi pemimpin dalam berbagai hal, atau berbagai lingkungan. Kepala sekolah adalah bagian dari contoh kepemimpinan itu, berarti ia adalah seorang khalifah yang telah diberikan amanat oleh Allah untuk menjadi pemimpin di lembaga pendidikan.

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

f. Kepala sekolah sebagai innovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga ke pendidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai motivator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptable dan fleksibel.

g. Kepala sekolah sebagai motivator

Dalam memberikan motivasi kepada tenaga pendidik kepala sekolah harus punya strategi yang tepat dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya dan motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan fisik seperti lingkungan yang kondusif akan dapat memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya, pengaturan suasana kerja seperti iklim fisik, suasana kerja yang tenang dan menyenangkan, disiplin yaitu kepala sekolah harus mampu menanamkan disiplin kepada semua bawahannya.

3. Kompetensi Kepala Sekolah

a. Pengertian kompetensi kepala sekolah

Sebelum diuraikan tentang kompetensi kepala sekolah maka penulis akan menjelaskan pengertian kompetensi kepala sekolah. Menurut Wahyudi “istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris *Competency* yang berarti kecakapan,

kemampuan dan wewenang. Seseorang dinyatakan berkompeten dibidang tertentu jika menguasai kecakapan bekerja sebagai suatu keahlian selaras dalam bidangnya. Kepala sekolah dalam mengelola suatu pendidikan disyaratkan menguasai keterampilan dan kompetensi tertentu yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya”¹³.

Kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan dengan standar dan kualitas tertentu sesuai dengan tugas yang dilaksanakan. Kompetensi menuntut kemampuan kognitif, kondisi afektif, nilai-nilai dan keterampilan tertentu yang khas dan spesifik dengan karakteristik jabatan atau tugas yang dilaksanakan.

Dari defenisi di atas bahwa kompetensi kepala sekolah adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan kepala sekolah dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten memungkinkannya menjadi kompeten atau berkemampuan dalam mengambil keputusan dalam penyediaan, pemanfaatan dan peningkatan potensi sumber daya untuk meningkatkan kualitas pendidikan disekolah.

b. Kompetensi kepala sekolah

Dalam menjalankan tugas, kepala sekolah hendaknya mempunyai visi kelembagaan, kemampuan konsektual yang jelas serta memiliki keterampilan dalam hubungan antar manusia, penguasaan aspek-aspek teknis dan substantik. Visi sekolah merupakan gambaran masa depan sekolah yang dicita-citakan. Menurut Wahyudi “kompetensi yang perlu dimiliki kepala sekolah meliputi: a). manajeria, b). Merumuskan visi, c). Merencanakan program, d). Komunikasi dan

¹³Wahyudi, (2009), *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran* (Learning Organization) Cetakan kesatu, Bandung: Alfabeta, h. 28

kerjasama, e). Hubungan masyarakat, f). Mengelola sumber daya sekolah, g). Pengambilan keputusan, h). Mengelola konflik”¹⁴.

Mengenai banyaknya kompetensi kepala sekolah, peneliti membatasi penjelasan tersebut yang berkaitan dengan kompetensi mengelola sumber daya sekolah yang berkaitan dengan judul.

Untuk mewujudkan sumberdaya manusia secara efektif dan efisien tugas pertama kepala sekolah melakukan analisis jabatan dalam konteks rencana atau tujuan jangka panjang.

Melalui proses analisis tersebut kepala sekolah dapat menentukan struktur organisasi sekolah sesuai dengan prosedur-prosedur, petugas yang bertanggungjawab sesuai bidangnya dan yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan kegiatan kepala sekolah. Pemberdayaan sumberdaya sekolah merupakan tanggungjawab kepala sekolah, karena itu kepala sekolah harus dapat menemukan faktor-faktor penghambat dan selanjutnya mencari solusi secara tepat untuk mengatasi hambatan yang muncul terutama berkaitan dengan persoalan yang dihadapi guru, siswa ataupun orang tua siswa maka kepala sekolah mampu berperan sebagai fasilitator.

Sebagai fasilitator kepala sekolah harus mampu melakukan pendekatan sesuai tingkat kebutuhan, kedewasaan guru, staf, orangtua dan siswa. Peran sebagai fasilitator juga dilakukan kepala sekolah dalam pengelolaan sumberdaya manusia terutama dalam pencapaian tujuan pendidikan yang ditetapkan dan juga kepala sekolah harus memiliki kompetensi dalam proses pengambilan keputusan partisipatif yang efektif antar kepala sekolah dengan komponen sekolah lainnya.

¹⁴*Ibid.* h. 36

B. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Meningkatkan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menentukan kemajuan suatu organisasi baik perusahaan maupun sekolah, dalam hal ini adalah pimpinan organisasi atau kepala sekolah. Peningkatan sumber daya manusia tersebut baru terwujud melalui peningkatan mutu. Menurut Edward Sallis mutu adalah ide yang sudah ada dihadapan kita. Mutu telah banyak dibicarakan orang, mutu merupakan sebuah filosofis dan metodologi yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan¹⁵.

- a. Berbeda dengan fungsi-fungsi utama lainnya, fungsi sumber daya manusia memusatkan perhatiannya terhadap aktivitas yang berhubungan dengan orang.
- b. Cakupan fungsi ini luas. Aktivitas fungsi ini dapat memiliki sebuah efek yang menyebar terhadap karir orang-orang dalam sistem personil.
- c. Rancangan dan operasi fungsi ini dapat memiliki efek yang positif atau negative terhadap individu, kelompok, dan sistem. Prilaku individu mempengaruhi keefektifan organisasi. Salah satu tugas penting fungsi ini adalah untuk mengembangkan sebuah struktur yang di dalamnya para individu dan kelompok dapat bekerja sama dan kinerjanya produktif.
- d. Pengaruh-pengaruh lingkungan eksternal secara krusial sangat berpengaruh terhadap sistem personil. Dengan demikian, fungsi sumber

¹⁵Edward Sallis, (2010), *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*, Yogyakarta: Ircisod,, h. 32

daya manusia melibatkan pemantauan lingkungan dengan perubahan-perubahannya yang mana sistem harus siap untuk menanggapi.¹⁶

Dalam peningkatan mutu terkandung upaya:

- a. Mengendalikan proses yang berlangsung di sekolah baik kurikuler maupun administrasi.
- b. Melibatkan proses diagnose dan proses tindakan untuk menindak lanjuti diagnose.
- c. Memerlukan partisipasi semua pihak: kepala sekolah, guru, staf administrasi, siswa, orang tua dan pakar.

Usaha pengembangan merupakan bagian dari kerja pimpinan madrasah yang lebih dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi¹⁷.

Kepala madrasah merupakan figur kunci dalam aktivitas pengembangan dan kemajuan sekolah kepala madrasah tidak hanya memiliki tanggung jawab dan otoritas dalam program-program sekolah, kepala madrasah memiliki tanggung jawab meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya. Dalam islam tanggung jawab pemimpin itu tidak hanya pada wilayah horizontal saja namun berhubungan dengan tanggung jawab kepada Allah Swt sebagaimana sabda Rasulullah saw:

¹⁶Yusuf Hadijaya, 2013, *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan: Perdana Publishing, hal:74

¹⁷Hani. T. Handoko, (1987), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE, h. 4

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ
عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُنتُمْ رَاعٍ وَكُنتُمْ مَسْئُولٌ
عَنْ رَعِيَّتِهِ قَالُوا بَلَى الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ
رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ
وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُنتُمْ رَاعٍ
وَكُنتُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

(رواه بخاري ومسلم)

Artinya: Telah menceritakan kepada kami [Abdullah bin Maslamah], dari [Malik] dari [Abdullah bin Dinar], dari [Abdullah bin Umar] bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam berkata: Ketahuilah bahwa setiap kalian adalah pemimpin, dari setiap pemimpin yang bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya, seorang imam adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban atas apa yang dipimpinnya. Seorang suami adalah pemimpin bagi keluarganya dan bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya, seorang istri adalah pemimpin di dalam urusan rumah tangganya, dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya, seorang pelayan (pembantu) adalah pemimpin atas hartanya dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. (HR. Bukhari-Muslim)¹⁸.

Memahami arti pendidikan tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam defenisi pendidikan, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan, dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan. “Untuk kepentingan tersebut kepala sekolah harus berusaha menanamkan kemajuan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, pembinaan mental, moral, fisik dan artistik”¹⁹.

Dari uraian di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

¹⁸Imam Nawawi, (1999), *Terjemah Riyadhush Shalihin*, jilid 1, Jakarta: Pustaka Amani, h. 603

¹⁹E .Mulyasa, (2009), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, h. 98

1. Pembinaan mental; yaitu pembinaan para tenaga kependidikan tentang hal-hal sikap batin dan watak. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, secara profesional. Untuk itu kepala sekolah harus berusaha melengkapi sarana, prasarana dan sumber belajar agar dapat memberi kemudahan kepada para guru-guru dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar.
2. Pembinaan moral; yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing. Kepala sekolah profesional harus berusaha memberikan nasehat kepada seluruh warga sekolah misalnya pada setiap upacara bendera atau pertemuan rutin.
3. Pembinaan fisik; yaitu pembinaan para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dalam penampilan mereka secara lahiriah. Kepala sekolah profesional harus mampu memberikan dorongan agar tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olah raga, baik yang di programkan di sekolah maupun yang diselenggarakan masyarakat di sekitar sekolah.
4. Pembinaan artistik; yaitu pembinaan tenaga kependidikan yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan. Dalam hal ini kepala sekolah dibantu oleh para pembantunya harus mampu merencanakan berbagai program pembinaan artistik, seperti karya-wista, agar dalam pelaksanaannya tidak mengganggu kegiatan pembelajaran.

Selanjutnya kepala sekolah harus bersikap berpegang teguh kepada nilai-nilai spiritual yang bersumberkan kepada agama yang semakin dibutuhkan masyarakat di masa mendatang. Hal yang demikian perlu untuk mengatasi berbagai gocangan jiwa atau stres yang diakibatkan kekalahan atau keterbatasan daya dalam bersaing dengan orang lain, atau sebagai akibat kehidupan sekuler materialistis yang merajalela.²⁰

Kemampuan membimbing guru terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan dan program pembelajaran bimbingan konseling, penilaian hasil belajar peserta didik dan layanan bimbingan konseling, analisis hasil penilaian belajar dan layanan bimbingan konseling serta pengembangan program melalui pengayaan dan perbaikan pembelajaran (*remedial teaching*) kemampuan bimbingan kependidikan non guru dalam penyusunan program kerja dan pelaksanaan tugas sehari-hari serta pengadaan penilaian, pengendalian terhadap kinerjanya secara periodik dan berkesinambungan. Penilaian dan pengendalian kinerja secara periodik dan berkesinambungan penting dilakukan untuk mencapai peningkatan kualitas kerja secara kontiniu.

Kemampuan membimbing peserta didik, terutama berkaitan dengan kegiatan ekstrakurikuler, partisipasi dalam berbagai perlombaan kesenian, olah raga, dan perlombaan mata pelajaran. Kemampuan membimbing peserta didik ini menjadi sangat penting bila dikaitkan dengan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (MPMBS). Dalam MPMBS, kepala sekolah tidak hanya dituntut untuk meningkatkan peserta akademis, tetapi juga harus mampu meningkatkan

²⁰Abuddin Nata, (2008), *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: Kencana, hal, 181

berbagai prestasi peserta didik dalam kegiatan non akademis, baik di sekolah maupun di masyarakat.

Kemampuan mengembangkan tenaga kependidikan, terutama berkaitan dengan pemberian kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan secara teratur; revitalisasi musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), musyawarah guru pembimbing (MGP), dan kelompok kerja guru (KKG), diskusi, seminar, loka karya, dan penyediaan sumber belajar. Dalam rangka pengembangan tenaga ke pendidikan, kepala sekolah juga harus memperhatikan kenaikan pangkat dan jabatannya.

Kemampuan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dapat di tingkatkan melalui pendidikan dan latihan; pertemuan profesi seperti Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), mengikuti diskusi, seminar dan loka karya dalam profesinya; menganalisis dan mengkaji berbagai bahan bacaan; serta menelusuri perkembangan informasi melalui media elektronika, seperti komputer dan internet.

Kemampuan memberi contoh model pembelajaran dan bimbingan konseling yang baik, dengan mengadakan analisis terhadap materi pelajaran (AMP), program tahunan (PT), program semester (PS), dan program pembelajaran (PP) atau satuan pelajaran (SP), serta mengembangkan daftar nilai peserta didik dan program layanan bimbingan konseling. Kepala sekolah juga dituntut untuk memiliki kemampuan memberikan alternatif model pembelajaran yang efektif, dengan mendayagunakan berbagai metode dan sumber belajar secara

bervariasi, seperti pendayagunaan computer, OHP, LCD, dan Tape Recorder dalam pembelajaran²¹.

C. PENELITIAN YANG RELEVAN

1. **Jurnal Mudassir** dalam penelitiannya, Abstrac: Seiring dengan semakin tajamnya persaingan akibat perkembangan teknologi dan lingkungan yang begitu drastis pada seluruh aspek kehidupan manusia, maka setiap lembaga pendidikan membutuhkan sumber daya manusia pendidikan yang berkompeten agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses pengembangan sumber manusia pendidikan di MAN Kabupaten Bireun yaitu meningkatkan sumber daya manusia pendidikan yang bertujuan untuk menciptakan guru profesionalisme dilakukan pelatihan dan penataran yang intens pada guru. Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru. Pelatihan yang dilaksanakan bertujuan untuk mengangkat kembali kinerja para guru yang telah mengalami penurunan. Selanjutnya kendala dalam pengembangan sumber daya manusia pendidikan adalah belum meratanya guru yang mengikuti pelatihan dan kurangnya pengetahuan guru dalam bidang informasi teknologi (IT). Sedangkan solusi untuk menghadapi kendala tersebut adalah selenggarakan program pelatihan profesi guru (PLPG) yang bertujuan menciptakan guru yang professional serta Uji Kompetensi Guru (UKG) untuk mengatasi permasalahan kualitas

²¹E .Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Cetakan Kesepuluh, Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2009, h. 102

guru. Pemerintah harus memperbaiki LPTK sebagai penghasil guru, serta menggiatkan pelatihan ketrampilan dalam bidang informasi teknologi (IT).²²

2. **Jurnal Abd. Wahid Tahir** dalam Penelitiannya: 1. Hakikat manajemen sumber daya terhadap peningkatan mutu adalah suatu sistem implementasi dalam menjalankan suatu usaha pendidikan yang berusaha memaksimalkan daya saing melalui penyempurnaan terus menerus dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara totalitas, 2. Implementasi Manajemen SDM dalam peningkatan mutu merupakan sebuah sistem pendekatan dalam upaya memaksimalkan daya saing melalui perbaikan secara berkesinambungan (terus menerus) untuk memperoleh nilai atau mutu yang optimal atas jasa, manusia, produk dan lingkungan dengan melibatkan keseluruhan unsur dan *stakeholders* organisasi di bawah satu visi bersama. Peningkatan mutu pendidikan adalah suatu proses kerja yang lebih efektif dan efisien yang diikuti oleh sumber daya manusia yang berkompeten dengan loyalitas dan daya juang yang tinggi, sudah tentu akan menghasilkan peningkatan kinerja yang berujung pada kepuasan konsumen atau pelanggan.²³

²²Muddasir, Pengembangan Sumber Daya Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Bireun, (Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA Februari 2016 VOL. 16, NO. 2, di akses pada 06 April 2018, pukul 19.00 WIB.

²³Abd. Wahid Tahir, Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan, (Volume VI, Nomor 1, Januari - Juni 2017), , di akses pada 06 April 2018, pukul 19.00 WIB.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan yang diarahkan pada latar dan individu secara holistik (utuh), sehingga dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan. Menurut Bogdan dan Taylor sebagaimana dikutip Moleong, metodologi kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.²⁴

Perlu dipahami bahwa penelitian kualitatif ini berusaha menemukan teori yang berasal dari data, yaitu bagaimana cara menyusun teori dari data tersebut. Selanjutnya masalah Generalisasi (Penyarataan, proses pemikiran yang bertujuan untuk memperoleh secara menyeluruh bagi umat manusia), masalah kausalitas (sebab akibat), dan masalah pendekatan juga merupakan hal-hal yang harus dipahami dalam penelitian kualitatif. Secara fenomenologis (ilmu penentuan kesimpulan dari adanya gejala) dalam penelitian kualitatif seorang peneliti harus bersikap emic. Hal-hal baru yang berkaitan dengan paradigma penelitian kualitatif harus dipahami oleh calon peneliti.²⁵

Pendekatan kualitatif ini menurut peneliti sangat relevan, karena bertujuan untuk mengetahui bagaimana Peran kepala sekolah dalam meningkatkan SDM

²⁴Lexy Moleong. (2000), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, cet. I (Bandung : Remaja Rosdakarya, hal, 3.

Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Islamic Fullday School. Dan ada beberapa pertimbangan peneliti sehingga menggunakan metode kualitatif dalam penelitian ini, yaitu mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Moleong berikut ini :

Pertama, menyelesaikan penelitian kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan, sebagai sumber data langsung dan peneliti adalah instrumen utamanya. Kedudukan peneliti sebagai instrumen pengumpul data lebih dominan dari pada instrumen lainnya.

Kedua, penelitian kualitatif bersifat deskriptif yaitu data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar dan bukan angka- angka, walaupun ada angka-angka sifatnya sebagai penunjang. Data yang diperoleh sebagai transkrip interviu, catatan lapangan, foto-foto, dokumen pribadi.

Ketiga, penelitian kualitatif lebih menekankan proses kerja, seluruh fenomena yang cenderung menggunakan pendekatan induktif. Proses penelitian ini dilaksanakan dengan cara mengumpulkan data berulang-ulang ke lokasi penelitian melalui kegiatan membuat catatan data dan informasi yang dilihat, didengar serta selanjutnya dianalisis, kemudian data dan informasi yang dikumpulkan tersebut, dikelompokkan agar lebih mudah dianalisis kemudian ditemukan makna Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan SDM di Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal,

“Penelitian kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan. Metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan

responden, metode ini lebih dapat menyesuaikan diri terhadap pola-pola nilai yang dihadapi”²⁶.

B. Latar Penelitian

Latar penelitian ini adalah Madrasah Tsanawiyah Islamic Fullday School Sunggal. Penelitian ini tidak menggunakan istilah populasi sebagaimana yang dijelaskan Sugiono sebagai berikut: “bahwa penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi dinamakan situasi sosial (*social situation*), yang terdiri dari tiga elemen yaitu: tempat (*place*), Pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activit*)”²⁷

Dalam penelitian ini, situasi sosial yang dimaksudkan diatas seperti yang diuraikan berikut ini:

1. **Tempat**, yaitu Kantor Kepala sekolah dan Wakil Kepala sekolah.
2. **Pelaku**, yaitu Koordinator, Tata Usaha, Operator dan guru.
3. **Aktivitas**, yaitu proses penerapan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan SDM Guru, pegawai dan siswa.

C. Subjek Penelitian

Informan penelitian ini adalah semua warga sekolah MTs Istiqomah Islamic Fullday School. Informan adalah subjek yang diperlukan untuk memperoleh informasi dalam mengungkapkan kasus-kasus yang diperhatikan. Kasus dalam penelitian ini didefinisikan sebagai fenomena yang terjadi pada suatu waktu dalam lingkup (konteks) penelitian yang menjadi perhatian dan memberikan informasi penting serta diperlukan berkaitan dengan Peran Kepala Sekolah dalam

²⁶Ibid, hal.5

²⁷Sugiono, (2009), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, hal. 297

Meningkatkan SDM di Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal yaitu:

Penetapan informan berdasarkan pertimbangan di atas disebut penetapan sampel karena purposif yaitu sampel yang dipilih berdasarkan pada pertimbangan bahwa informan benar-benar terkait dengan Peran Kepala sekolah dalam meningkatkan SDM Madrasah Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal.

Dalam penelitian ini peneliti bertindak sebagai instrumen penelitian. Menurut Guba dan Lincoln dalam moleong, ciri-ciri manusia sebagai instrumen mencakup segi responsif, dapat mengarahkan, mengembangkan strategi dan rencana untuk mencapai tujuan dan sasaran serta untuk mendorong, mengarahkan, pengembangan strategi.²⁸

Penentuan narasumber bergantung pada unsur-unsur sebelumnya, dipilih menurut kaidah purposif. Peneliti menetapkan informan (nara sumber data) dengan pertimbangan tertentu, yaitu informan terkait dengan kegiatan implementasi pelaksan peran kepala sekolah dalam meningkatkan dan menguasai masalah yang akan diteliti. Dalam hal ini peneliti menggunakan pengetahuan khusus atau keahliannya tentang kelompok yang ada untuk dipilih sebagai subjek penelitian yang mewakili populasi.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumen (catatan atau arsip). Sebagaimana dijelaskan oleh Strauss dan Corbin bahwa temuan pendekatan kualitatif tidak diperoleh melalui

²⁸Lexy Moleong. (2000), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, cet. I (Bandung : Remaja Rosdakarya, hal. 21

prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Prosedur perolehan temuan diperoleh dengan cara pengamatan dan wawancara, dokumen, buku, kaset video dan bahkan data yang telah dihitung untuk tujuan lain.²⁹ Dari pendapat di atas dikemukakan bahwa dalam penelitian naturalistik peneliti sendirilah yang menjadi instrumen utama yang terjun ke lapangan serta berusaha mengumpulkan informasi.

Kemudian teknik pengumpulan data yang ditempuh dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu: mencakup observasi, wawancara mendalam dan kajian dokumen.³⁰

Cara yang ditempuh peneliti untuk mendalami teknik pengumpulan data dalam Skripsi ini adalah:

a. Observasi (Pengamatan)

Pengamatan (observasi) adalah proses dimana peneliti memasuki latar atau suasana tertentu dengan tujuan untuk melakukan pengamatan secara langsung tentang bagaimana cara Kepala sekolah dalam Meningkatkan SDM. Kemudian peneliti sebagai pemeran serta pasif yaitu peneliti hadir dalam berbagai peristiwa, tempat dan aktivitas. Selanjutnya peneliti mengamati berbagai objek dengan bermuara kepada persoalan khusus tentang Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan SDM di Madrasa Tsanawiyah Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal.

Tujuan data observasi adalah menjelaskan latar yang diamati, aktivitas yang terjadi dalam latar tersebut, orang-orang yang berpartisipasi dalam aktivitas

²⁹Anselm Strauss dan Juliet Corbin, (2003), *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*, terj. Muhammad Shodiq dan Imam Muttaqien (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal. 4

³⁰Michael Quin Patton, (1980) , *Kualitatif Evaluation Method* (Londo: Sage Publication, hal. 124.

dan makna dalam latar, aktivitas dan keterlibatan orang-orang. Semua deskripsi harus faktual, tepat, benar-benar terjadi.³¹

Selanjutnya catatan lapangan disusun setelah observasi berakhir dalam mengadakan hubungan dengan subjek yang diteliti. Catatan lapangan observasi dikumpulkan dalam catatan lapangan yang komperhensif.

b. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan dua pihak, yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai memberikan jawaban dari pertanyaan tersebut³². Melalui wawancara peneliti berusaha memperoleh informasi secara langsung dan bertatap muka dengan responden. Dengan wawancara tatap muka peneliti dapat mengamati sikap responden dalam menerima peneliti, berdasarkan sikap responden tersebut peneliti mengatur strategi untuk menciptakan suasana yang akrab untuk menggali data yang dibutuhkan secara mendalam.

Pada langkah berikutnya peneliti melakukan wawancara terbuka dengan teknik wawancara terbuka (*open ended*) dilakukan secara informal atau formal dengan maksud untuk menggali pandangan subjek penelitian tentang kegiatan tersebut. Wawancara dilakukan pada waktu dan konteks yang dianggap tepat, guna mendapatkan data yang mempunyai kedalaman dan dilakukaberkali-kali sesuai keperluan untuk memperoleh kejelasan data. Selanjutnya dalam melakukan wawancara pertanyaan-pertanyaan pokok dilakukan secara berturut-turut dengan

³¹Ibid, hal. 124

³²Lexy Moleong. (2000), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, cet. I (Bandung : Remaja Rosdakarya, hal. 135

maksud untuk menciptakan suasana yang santai dalam melakukan wawancara secara alami.

Adapun proses wawancara yang dilakukan penulis pada beberapa narasumber untuk memperoleh data dari:

1. Kepala Sekolah
2. Wakil Kepala Sekolah
3. Para guru yang mengajar Madrasah Tsanawiyah Istiqomah
4. Siswa Madrasah Tsanawiyah Istiqomah

c. Studi Dokumen

Pengumpulan data melalui dokumentasi merupakan suatu cara untuk mengetahui dokumen peran kepala sekolah dalam meningkatkan SDM di Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal. Melalui dokumentasi merupakan suatu cara untuk mengetahui dokumen peningkatan mutu SDM, roster mata pelajaran, roster kegiatan ekstrakurikuler di Madrasah Tsawiyah Islamic Fullday School Sungga.

Studi dokumen digunakan untuk menjaring data di dalam dokumen-dokumen tertulis yang ada hubungannya dengan Peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan SDM di Madrasah Tsanawiyah Islzmic fullday School Sunggal. Dokumen yang digunakan untuk mendapatkan informasi dalam penelitian ini berupa : pengumuman, Undang-undang, Peraturan, Keputusan Menteri Agama, Keputusan Dirjen Pendidikan Agama Islam, Intruksi, Surat edaran Kanwil Kemenag Propinsi Sumatera Utara, pengumuman, laporan serta catatan-catatan yang ada hubungannya dengan kebijakan Ketua Yayasan dan Kepala Sekolah.

Data yang data skunder yang dikumpulkan melalui studi dokumentasi terkait dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan sumberdaya manusia di MTs Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal serta literatur lainnya. Kajian dokumentasi ini juga penelusuran arsip, hal ini berpedoman kepada pendapat Robert K. Yin³³, bahwa rekaman arsip yang digunakan sebagai bukti dalam pengumpulan data penelitian mencakup daftar nama guru, struktur organisasi, rumusan rencana strategik, data organisasi mahasiswa, dan arsip lainnya yang berkaitan dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia di MTs Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal.

E. Penguji Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan data yang didapat dari lapangan tentang Peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan SDM di Madrasah Tsanawiyah Islamic Fullday School sunggal, perlu dilakukan pemeriksaan keabsahan data melalui teknik triangulasi. “Menurut Denzim dalam Moleong yang dikutip Syukur Kholil membedakan empat macam triangulasi yaitu: pemeriksaan sumber, metode, penyidik, dan teori”. Secara rinci triangulasi tersebut diatas diuraikan sebagai berikut:

1. Triangulasi sumber ialah membandingkan tingkat keakuratan informasi atau data yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda, yaitu dengan jalan:
 - a. Membandingkan data yang diperoleh dari hasil pengamatan dan hasil wawancara.

³³Robert K. Yin, (2003), *Study Research Design and Methods* (New Delhi: Sage Publications, hal. 1

- b. Membandingkan data yang disampaikan seseorang di depan umum dengan data yang disampaikan secara pribadi.
 - c. Membandingkan data yang diperoleh dalam situasi penelitian dengan di luar penelitian.
 - d. Membandingkan berbagai pendapat dan pandangan dari orang-orang yang berbeda dalam berbagai aspeknya, seperti; berbeda tingkat pendidikan, status sosial ekonomi, pekerjaan dan sebagainya.
 - e. Membandingkan hasil wawancara dengan hasil studi dokumen.
3. Triangulasi metode yaitu pengecekan tingkat kepercayaan dan keabsahan data dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang berbeda, dan atau pengecekan kepada beberapa sumber data dengan metode yang sama.
 4. Triangulasi penyidik maksudnya ialah memanfaatkan peneliti atau pengamat lainya untuk mengecek kembali tingkat kepercayaan data.
 5. Triangulasi teori ialah membandingkan berbagai pandangan teori tentang suatu fenomena, sehingga data dapat digali lebih dalam dan lebih akurat dan terpercaya.

Selanjutnya untuk mendapatkan data valid dan absah dalam penelitian ini juga penulis mengadakan pengecekan kepada beberapa sumber dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang berbeda atau mengecek kepada beberapa sumber data dengan sumber yang sama. Kemudian memanfaatkan peneliti atau pengamat lain untuk mengecek kembali tentang tingkat kepercayaan

data dengan membandingkan berbagai pandangan teori, sehingga data yang diperoleh dapat digali lebih dalam, lebih akurat dan terpercaya.

Pada penelitian ini data harus dapat diterima untuk mendukung kesimpulan penelitian. Oleh karena itu perlu digunakan standar keshahihan data yang terdiri dari: (1) keterpercayaan (*credibility*), (2) dapat keteralihan (*transferabilty*), (3) keterandalan (*dependability*), (4) komfirmabilitas (*comfirmability*),³⁴ yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Keterpercayaan (*Credibility*)

Keterpercayaan (*credibility*) dalam penelitian ini dapat dicapai dengan cara-cara bagaimana disarankan oleh Lincoln dan Guba dalam Moleong³⁵, yaitu:

- a. keterikatan yang lama (*prolonged*), peneliti dengan yang diteliti berkaitan dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia di MTs Istiqomah Islamic Fullday School Sungal, dimaksudkan tidak tergesa-gesa sehingga pengumpulan data dan informasi masalah dan fokus penelitian tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusi di MTs Istiqomah Islamic Fuulday School Sunggal dapat diperoleh dengan selengkapnya,
- b. ketekunan pengamatan (*persistent observation*) dalam mengumpulkan data tentang proses peran kepala sekolah dalam meningkatkann sumber daya manusia di MTs Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal.

³⁴*Ibid.*, hal. 90

³⁵*Ibid*, hal. 91

- c. melakukan triangulasi (*triangulation*) yaitu informasi yang diperoleh dari beberapa sumber yang ada dan antara data wawancara dengan data pengamatan dan dokumen,
- d. mendiskusikan dengan teman sejawat yang tidak berperan serta dalam penelitian sehingga penelitian akan mendapat masukan dari orang lain,
- e. analisis kasus negatif (*negative case analysis*) yaitu menganalisis dan mencari kasus atau keadaan yang menyanggah temuan penelitian sehingga tidak ada lagi bukti yang menolak temuan penelitian,
- f. pengujian ketepatan referensi data temuan dan interpretasi. Laporan penelitian dalam hal ini dikonsultasikan dengan pembimbing.

2. Keteralihan (Transferability)

Dapat ditransfer (*transferability*) yaitu pembaca laporan penelitian ini diharapkan mendapat gambaran yang jelas mengenai latar penelitian, agar hasil penelitian tentang Peran Kepala Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Islamic Fullday School Sungga dapat diaplikasikan atau diberlakukan kepada konteks atau situasi lain yang sejenis. Dalam hal ini semakin sama konteksnya maka semakin tinggi kemungkinan hasil penelitian dapat ditransfer oleh pembaca laporan penelitian ini.

3. Keterandalan (Dependability)

Data penelitian harus dapat diandalkan. Dalam hal ini dapat diandalkan (*dependability*) berarti peneliti mengusahakan konsistensi keseluruhan proses penelitian ini agar memenuhi persyaratan yang berlaku sejak dari penyusunan profosal, penyusunan panduan pengumpulan data, analisis data dan bimbingan Skripsi, peneliti tidak boleh ceroboh atau membuat

kesalahan dalam mengkonseptualisasi studinya, mengumpulkan data, menginterpretasikan dan melaporkan hasil penelitian.

4. Dapat dikonfirmasi (Confirmability)

Dapat dikonfirmasi (*confirmability*) yaitu hasil penelitian harus dapat diakui oleh orang banyak (*objectivitas*). Berkaitan dengan kualitas hasil penelitian, maka kualitas data dan interpretasikan harus didukung oleh bahan yang koheren (sesuai) dengan fokus penelitian tentang Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan SDM di Madrasah Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal. Dengan kata lain, konfirmasi merupakan suatu proses mengacu pada hasil penelitian. Apabila konfirmasi ini menunjukkan data cukup koheren, maka temuan penelitian dipandang memenuhi syarat, tetapi bila tidak cukup koheren, maka temuan dianggap gugur dan peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data yang masih kurang.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data ialah proses menyusun atau mengolah data agar dapat ditafsirkan lebih baik. Selanjutnya Moleong berpendapat bahwa analisis data dapat juga dimaksudkan untuk menemukan unsur-unsur atau bagian-bagian yang berisikan kategori yang lebih kecil dari data penelitian.³⁶ Data yang baru didapat terdiri dari catatan lapangan yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan studi dokumen pada masalah tentang Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan SDM di Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal

³⁶Lexy Moleong. (2000), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, cet. I (Bandung : Remaja Rosdakarya, hal. 87

dianalisis dengan cara menyusun, menghubungkan dan mereduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan data selama dan sesudah pengumpulan data.

Untuk itu data yang didapat kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis data kualitatif yang terdiri dari:

1. Reduksi data

Reduksi data adalah sebagai suatu proses pemilihan, memfokuskan pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Sugiono menjelaskan bahwa mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu.³⁷

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang mengungkapkan hal-hal penting, menggolongkan, mengarahkan dan mengorganisasikan data pada Madrasah Tsanawiyah Tisatiqomah. agar lebih sistematis. Reduksi data juga merupakan suatu bentuk analisis yang menghasilkan ringkasan data yang potensial untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian, sehingga dibuat kesimpulan yang bermakna.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam reduksi data ini adalah: a) pemberian nomor secara berurutan disesuaikan dengan urutan waktu pengumpulan terhadap semua catatan lapangan memo, wawancara, hasil diskusi, dokumen-dokumen yang telah diperoleh dari lapangan, b) membaca data-data secara keseluruhan dan seluruh dokumen beberapa kali, c) mengelompokkan data dalam satu format kategori data, dan d) menyeleksi dan memilih data atau informasi yang berhubungan dengan fokus penelitian.

³⁷Sugiono, (2006), *Metode Penelitian Pendidikan*, cetakan kedua, Bandung: Alfabeta, hal. 338.

2. Penyajian data

Penyajian data dilakukan setelah proses reduksi, dan merupakan proses pemberian sekumpulan informasi yang sudah disusun yang kemungkinan untuk menarik kesimpulan. Proses penyajian data ini adalah mengungkap secara keseluruhan dari kelompok data yang diperoleh agar mudah dibaca, maka peneliti dapat memahami apa yang terjadi dalam kancah penelitian dan apa yang dilakukan peneliti dalam mengantisipasinya. Penyajian juga dapat berbentuk matrik, diagram, table, dan bagan. Semua dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang padu dan mudah dipahami.

Penyajian data yang dilakukan bukan bentuk akhir, tetapi masih cenderung pada proses yang memuat tiga macam berikut ini secara umum yaitu: a) mencerminkan suatu kegiatan untuk memudahkan proses kerja, b) dapat dilakukan secara berulang-ulang guna membangun pola yang lebih tepat sesuai berdasarkan data lapangan, dan c) berpegang pada suatu fungsi yang mengarah pada pernyataan penelitian.

3. Kesimpulan

Kesimpulan, dimana prosesnya berlangsung secara sirkuler selama penelitian berlangsung.³⁸ Pada tahap awal pengumpulan data, fokus penelitian masih melebar dan belum tampak jelas, sedangkan observasi masih bersifat umum dan luas. Setelah fokus semakin jelas maka peneliti menggunakan observasi yang lebih berstruktur untuk mendapatkan data yang lebih spesifik.

Data peneliti pada pokoknya merupakan kegiatan akhir dari analisa data. Penarikan kesimpulan berupa kegiatan interpretasi menemukan makna data

³⁸Ibid, 338

yang telah disajikan. Cara yang digunakan bervariasi, dapat menggunakan perbandingan kontras, menemukan pola dan tema, pengelompokan menghubungkan satu sama lain. Makna yang ditemukan peneliti harus diuji kebenaran, kecocokan dan kekokohnya.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif ini dapat berupa tulisan, kata-kata dan tingkah laku sosial dari subjek peneliti yang terkait dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia di MTs Istiqomah Islamic Fullday Schol Sunggal. Selanjutnya hasil observasi, wawancara maupun dokumentasi diproses dan dianalisis untuk menjadi data yang akan disajikan dan akhirnya dibuat kesimpulan oleh peneliti.

Kemudian yang menjadi kesimpulan dalam penelitian ini adalah data, tulisan, dokumen dan tingkah laku kerja pada subyek yang terkait dengan penerapan peran kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia di MTs Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Temuan Umum Penelitian

1. Sejarah Yayasan pendidikan Istiqomah Sri Gunting Sunggal.

Yayasan Perguruan Istiqomah didirikan pada tanggal 20 Juli 1996 oleh Bapak H. Ali Imran S.Pd (Kepala Mts) bersama dengan Dra. Hj.Madaliya (Kepala MIS) Yayasan perguruan madrasah tsanawiyah Istiqomah Sri Gunting Sunggal bertempat di Komplek Perumahan Sri Gunting Blok II Desa Sei Beras Sekata Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang adapun Akreditasi madrasah yaitu B.

2. Profil MTs Istiqomah Sri Gunting Sunggal

| | |
|---------------------|---|
| Nama Madrasah | : MTs Istiqomah Sri Gunting Sunggal |
| Berdiri | : 1996 |
| Akreditasi | : B |
| Alamat | : Komplek Perumahan Sri Gunting Blok II Desa Sei Beras Sekata Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang. |
| Blogspot | : Yayasan Perguruan Istiqomah Sri Gunting |
| Nama Kepala Sekolah | : Dr. Hj. Madaliya, MA |
| Ketua Komite | : Drs. Ahmad Sofyan |
| Kurikulum | : K-13 dan KTSP |
| Jumlah Guru | : 10 |
| Jumlah Siswa | : 96 |
| Ruang Belajar | : 4 Ruang Kelas |

Luas Tanah : 5040 m²

Jenis Bangunan : Permanen

3. Visi, Misi, dan Tujuan MTs Istiqomah Sri Gunting Sunggal

a. Visi

Visi Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Sri Gunting Sunggal yaitu: Membina generasi yang berkualitas, cerdas, terampil, beriman dan berakhlak mulia.

b. Misi

Misi Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Sri Gunting Sunggal yaitu:

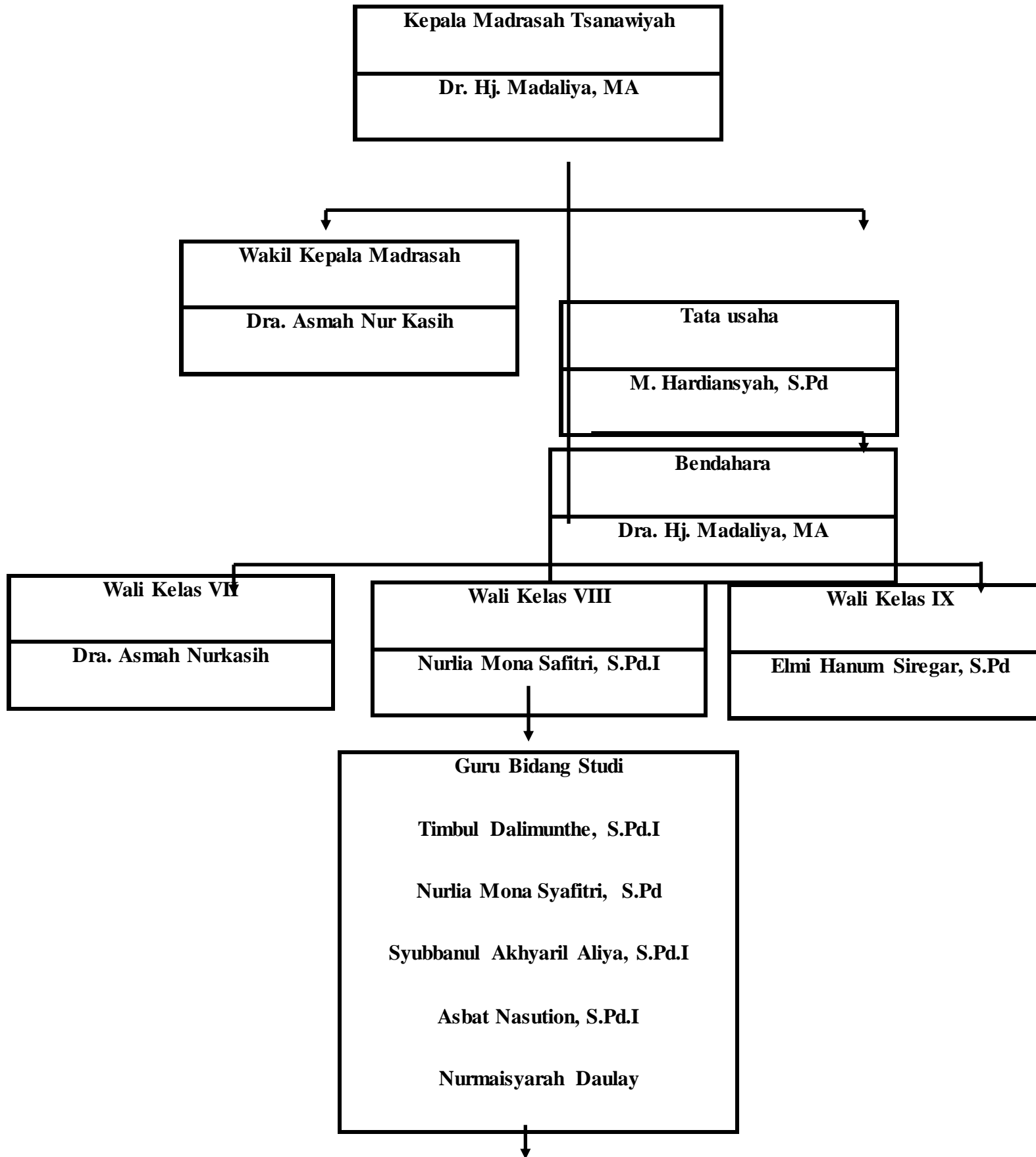
1. Meningkatkan kualitas baca tulis al-Qur'an dan pengamalannya
2. Menambah kegiatan ekstrakurikuler baik dibidang pelajaran agama maupun pelajaran umum.
3. Mengadakan praktikum yang cukup kepada siswa.
4. Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai.

c. Tujuan

Tujuan dari Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Sri Gunting Sunggal yaitu: Meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian serta keterampilan yang dilandasi dengan nilai-nilai Islam.

4. Struktur Organisasi MTs Istiqomah Sri Gunting

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Sri Gunting Kecamatan Sunggal



| |
|--------------------|
| Siswa/Siswi |
|--------------------|

5. Tenaga Pembina, Pengajar dan Staf Pegawai.

Tentang tenaga pembina, pengajar dan staf pegawai di Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Sri Gunting adalah para sarjana yang berpengalaman yaitu dari lulusan Universitas Negeri dan swasta. Para pegawai berpendidikan minimal SLTA dan sebagian besar diantaranya berpendidikan sarjana.

Nama-Nama Tenaga Pendidik dan Pengajar tahun pelajaran 2017/2018 di Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Sri Gunting adalah sebagai berikut;

Tabel 4.1 : Nama-nama Tenaga Pendidik dan Pengajar tahun pelajaran 2017/2018

| No | Nama | Jabatan | Ttl | Pendidikan | Bidang Studi | Tamatan | Alamat |
|----|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|------------------|---------|---|
| 1 | Drs H. ALI AMRAN, M.A | KEPALA | T.Seperai,21 Oktober 1964 | S2 | | 2013 | Perum Sri Gunting Blok VI No 57 |
| 2 | Dra. ASMAH NURKASIH | WAKA KESISWAAN | Medan, 21 September 1965 | S1 | B. Indonesia | 1990 | Jl. Tri Ubaya Sakti, No K10 |
| 3 | ELMI HANUM SIREGAR, S.Pd | GURU | Tap sel, 16 April 1969 | S1 | Ipa | 2006 | Perumahan Sri Gunting Blok XVII No 74 |
| 4 | Drs. AHMAD SOFYAN | GURU | Medan, 25 Juni 1967 | S1 | Q. Hadits, Fiqih | 1993 | Perumnas Simalingkar |
| 5 | TIMBUL DALIMUNTHE, S.Pd.I | GURU | Siamporik, 10 Oktober 1973 | S1 | Ski, A. Akhlak | 2010 | Jl. Setia Kawan Gg Setia Jadi No 7 Desa Sunggal Kanan |
| 6 | YUSLINDA SINAGA | GURU | Tebing Tinggi, 12 Juli 1977 | SMA | Tari | 1994 | Komp Polda Sri Gunting Blok UU1 |
| 7 | Dra. RATNA SRI DEWI, | GURU | Medan, 10 Januari 1966 | S1 | Conversat ion | 1989 | Komp Sri Gunting Blok VI |

| | | | | | | | |
|----|--------------------------|------------|-------------------------|-----|------------|------|---------------------------|
| 8 | M. HARDIYANSY AH | TATA USAHA | Medan, 09 Nopember 1994 | SMA | Tik | 2010 | Jl. Setia Makmur |
| 9 | NURLIA MONA SAFITRI | GURU | Medan, 13 Maret 1994 | S1 | Matematika | 2017 | Jl. Asam Kumbang |
| 10 | SYUBBANUL AKHYARIL ALIYA | GURU | Medan, 20 Juni 1992 | SMA | B. Arab | 2015 | Perum Sri Gunting Blok VI |

Sumber Data : Dokumen Tata Usaha MTs Istiqomah Islamis Full Day School Sunggal.

6. Keadaan Siswa MTs Istiqomah

Tabel 4.2 : Data Siswa MTs Istiqomah

| Kelas | Laki-Laki | Prempuan | Jumlah |
|--------------|-----------|-----------|-----------|
| VII | 15 | 17 | 32 |
| VIII | 12 | 18 | 30 |
| IX | 9 | 20 | 29 |
| Total | 36 | 55 | 91 |

Sumber Data : Dokumen Tata Usaha MTs Istiqomah Islamis Full Day School Sunggal.

7. Sarana dan Prasarana Penunjang Kegiatan Pendidikan Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Sri Gunting Sunggal

Sesuai dengan kemampuan keuangan Yayasan Pendidikan Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Sri Gunting telah membangun sarana dan prasarana, sampai tahun pelajaran 2017-2018 yang terdiri dari:

Tabel 4.3 : Sarana dan Prasarana Utama

| No. | Jenis Unit | Jlh | Keterangan |
|-----|-----------------------|-----|------------|
| 1. | Ruang Kelas | 3 | Permanen |
| 2. | Ruang Kepala Madrasah | 1 | Permanen |
| 3. | Ruang Guru | 1 | Permanen |

| | | | |
|-----|--------------------------------|---|----------|
| 4. | Ruang Tata Usaha | 1 | Permanen |
| 5. | Laboratorium IPA (Sains) | 1 | Permanen |
| 6. | Laboratorium Komputer | 1 | Permanen |
| 7. | Laboratorium Bahasa | 1 | Permanen |
| 8. | Laboratorium PAI | 1 | Permanen |
| 9. | Ruang Perpustakaan | 1 | Permanen |
| 10. | Ruang UKS | 1 | Permanen |
| 11. | Toilet Guru | 2 | Permanen |
| 12. | Toilet Siswa | 2 | Permanen |
| 13. | Ruang Bimbingan Konseling (BK) | 1 | Permanen |
| 14. | Gedung Serba Guna (Aula) | 1 | Permanen |
| 15. | Ruang OSIS | 1 | Permanen |
| 16. | Ruang Pramuka | 1 | Permanen |
| 17. | Masjid/Mushola | 1 | Permanen |
| 18. | Kantin | 1 | Permanen |

Sumber Data : Dokumen Tata Usaha MTs Istiqomah Islamis *Full Day School* Sunggal.

Tabel 4.4 : Sarana dan Prasarana Pendukung

| No. | Jenis Unit | Jlh | Keterangan |
|-----|---------------------------------|-----|-----------------------|
| 1. | Kursi Siswa | 80 | |
| 2. | Meja Siswa | 80 | |
| 3. | Loker Siswa | | |
| 4. | Kursi Guru di Ruang Kelas | 1 | Diseluruh ruang kelas |
| 5. | Meja Guru di Ruang Kelas | 1 | Diseluruh ruang kelas |
| 6. | Papan Tulis | 3 | Diseluruh ruang kelas |
| 7. | Lemari di Ruang Kelas | 1 | Diseluruh ruang kelas |
| 8. | Komputer/Laptop di Lab.Komputer | | |
| 9. | Alat Peraga PAI | | |
| 10. | Alat Peraga IPA (Sains) | | |
| 11. | Bola Sepak | 3 | Baik |
| 12. | Bola Voli | 2 | Baik |

Sumber Data : Dokumen Tata Usaha MTs Istiqomah Islamis *Full Day School* Sunggal.

B. Temuan Khusus Penelitian

Temuan yang berkenaan dengan temuan khusus mengenai Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Istiqomah Islamic *Fullday School* Sunggal, disusun berdasarkan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan penelitian penelitian melalui wawancara langsung, selain itu peneliti mendeskripsikan data dari hasil observasi dan studi dokumentasi.

1. Perencanaan Peningkatan SDM di MTs Istiqomah *Fullday School* Sunggal.

Berkenaan dengan perencanaan peningkatan SDM yang dilakukan oleh MTs Istiqomah mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan SDM,, peneliti melakukan wawancara dengan ibu Dr. Hj. Madaliya, MA selaku kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah di ruang kepala MTs tentang perencanaan kesiswaan, beliau mengungkapkan bahwa:

“Mengenai pengelolaan Sumber daya manusia ibu membuat strategi pembagian disitukan ada tiga kelompok; pertama wali kelas secara khusus, kemudian murid-muridnya, tiga kelompok manusianya itu tentu berbeda-beda tugas dan karakternya masing-masing, kalau dia wali kelas tentu dia lebih khusus menangani murid-murid itu daripada guru mata pelajaran, maka seorang wali kelas itu dia harus mengenali karakter muridnya masing-masing sehingga ketika dia masuk kedalam ruangan maka dia harus mampu memilah dan memilih murid-murid itu mana yang didahulukan mana yang dibelakangkan dan mana yang diutamakan, sementara sebagai seorang guru mata pelajaran, dia berusaha saja bagaimana apa yang dia ajarkan itu dapat dipahami oleh seluruh murid, paling tidak keberhasilan seorang guru itu sebagai guru mata pelajaran 75 persen yang diajarkan itu harus mampu dikuasai murid sejumlah juga 75 persen dari jumlah murid yang dikelas tersebut. Kemudian yang ketiga, muridnya atau manusia sebagai siswa adalah orang-orang yang memang memiliki karakter yang macam-macam, maka seorang guru ketika menghadapi menghadapi murid itu maka dia harus mampu juga berkarakter sejumlah orang yang ada disitu, murid yang ada disitu sebab kalau dia dimarah justru dia makin tidak mampu mengikuti mata pelajaran, dia pengennya harus dibujuk, dirayu, dipuji-puji tapi justru kepada yang lain itu tidak bisa seperti itu, justru ada anak yang harus dimarah, dibentak, kemudia ada murid yang tidak mau diperhatikan, semakin dia diperhatikan

semakin dia tidak dapat menguasai mata pelajaran, tapi justru ada murid yang butuh terus diperhatikan sehingga dia semangat, disitulah letak perbedaan sumber daya manusia yang ada di tingkat MTS”.

Sedangkan strategi atau perencanaan yang dilakukan kepala sekolah sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Mengenai perencanaan SDM ini dengan menganalisis kebutuhan dan perkembangan guru-guru tersebut, tentu kalau untuk guru kita melaksanakan tahap-tahap pelatihan, tentu pelatihannya sesuai dengan bidangnya masing-masing, pertama dilakukan langsung oleh kepala sekolah, yang kedua kita undang atau kita panggil orang yang berkompeten dalam bidangnya untuk bagaimana membangun sumber daya manusia yang ada di sekolah itu.”

Hal ini juga sesuai dengan yang disampaikan bapak Timbul Dalimunthe, S.Pd sebagai guru mata pelajaran dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Kepala sekolah melakukan pelatihan-pelatihan kepada kami para guru-guru yang sesuai dengan bidang masing-masing untuk membangun sumber daya manusia yang baik untuk MTs Istiqomah ini”.

Untuk menciptakan sumber daya manusia tentulah harus dijalankan beberapa kegiatan yang sudah direncanakan kepala sekolah, hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan ibu Dr. Hj. Madaliya, MA selaku kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah di ruang kepala MTs sebagai berikut:

“Kegiatan yang diadakan untuk membuat sumber daya manusia yang bermutu tentu kita harus mengadakan seperti pelatihan yang di laksanakan dan yang direncanakan itu tidak jauh berbeda dengan yang sudah dilaksanakan adalah pendekatan secara personal mengenai guru untuk bagaimana guru itu kita ajak memahami kekurangannya sehingga dia bisa memperbaiki kedepan, kemudian secara menyeluruh kita mengenali kekurangan-kekurangan si guru, misalkan begini kalau dia guru sumber daya manusia sebagai guru apa kelemahan guru-guru disekolah tersebut? Kurang disiplin, maka yang kita tanamkan adalah menciptakan pemahaman mereka tentang pentingnya disiplin, yang kedua mungkin kekurangan mereka adalah dibidang kreatifitas, mereka adalah orang-orang yang monoton hanya mengajar tanpa mengerti bagaimana lebih kreatif sehingga murid-murid itupun bisa imajinasinya berkembang, maka kita menggali potensi diri mereka dengan cara membuat kegiatan-kegiatan yang bisa membangun dan menumbuhkan kreatifitas dari semua guru yang ada.”

Dalam proses meningkatkan SDM ini, tentulah ada kendala yang dihadapi dan cara mengatasinya, berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Dr. Hj. Madaliya, MA selaku kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah di ruang kepala MTs sebagai berikut:

“Dalam hal ini kendala yang menjadi penghambat untuk mendorong sumber daya manusia yang bermutu yaitu lemahnya tingkat Sarana dan prasarana itu penghambatnya karna kurang sarana dan prasarana. Untuk mengatasi kendala tersebut yaitu dengan cara mengatasinya adalah seorang kepala sekolah harus punya kreatifitas, dia harus kreatif mempergunakan sarana yang ada sehingga tidak fakum segala hal yang menjadi program disekolah itu, oleh karna itu diajak lah guru-guru yang dilihat yang dipandang berpotensi mampu ikut andil dalam bagaimana supaya mengembangkan potensi-potensi guru-guru yang ada.”

Sejalan dengan yang disampaikan kepala sekolah tersebut, hasil wawancara dengan guru bidang pelajaran Bahasa Indonesia Dra, Asmah Nurkasih di ruang guru beliau mengatakan sebagai berikut:

“Dalam hal ini, yang menjadi kendalanya biasa berkaitan dengan waktu pemahaman guru-guru terhadap hal yang disampaikan oleh yayasan karna ada juga yang cepat tanggap dan ada juga yang kurang tanggap jadi harus berulang-ulang disampaikan. Kemudian program lainnya berkaitan dengan skill guru untuk melaksanakan program yang dicanangkan oleh yayasan itu.”

Dalam melakukan peningkatan SDM kepala sekolah melibatkan staf atau guru lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Dr. Hj. Madaliya, MA selaku kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah di ruang kepala MTs sebagai berikut:

“Tentu saja dalam melakukan perencanaan tentang peningkatan sumber daya manusia saya selalu pasti harus melibatkan staf atau guru, karna seorang kepala sekolah tidak bekerja sendiri dalam sebuah unit kerja, dalam sebuah unit kerja itu adalah yang bekerja sama dan tim, tidak ada istilah aku lah yang mampu, tetapi yang ada adalah tim yang mengerjakannya.”

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara bersama dengan bapak Timbul Dalimunthe, S.Pd sebagai guru mata pelajaran dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Dalam melakukan raker kepala sekolah selalu mengikut sertakan atau pasti melibatkan guru dan staf lainya untuk mendiskusikan/merencanakan suatu kegiatan, contohnya dalam hal disiplin. Disiplin diharapkan guru itu menjadi contoh bagi anak-anak muridnya sehingga guru lah yang terlebih dahulu mendisiplinkan dirinya sebagai panutan anak-anak”.

Dilihat dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan SDM, maka dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan SDM dengan melakukan perencanaan merupakan proses kegiatan atau program yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu, baik yang berbentuk pelatihan dan workshop.

2. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan SDM di MTs Istiqomah *Fullday School* Sunggal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru bidang pelajaran Bahasa Indonesia Dra, Asmah Nurkasih di ruang guru beliau menjelaskan bahwa terkait dengan perencanaan dan pengoptimalan tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan SDM di Istiqomah Sunggal. Hal tersebut diungkapkan sebagai berikut:

“Setiap awal semester baru, baik semester ganjil maupun semester genap yayasan dan kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap guru-guru, guna mengevaluasi kinerja-kinerja yang telah dilakukan untuk peningkatan kedepannya dan mengetahui kendala apa yang menjadi masalah”.

Kegiatan-kegiatan yang akan di berikan kepada guru dalam meningkatkan SDM di di MTs Istiqomah, berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Dr. Hj.

Madaliya, MA selaku kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah di ruang kepala MTs sebagai berikut:

“Kalau dari pemerintah yayasan mendukung adanya diklat bagi guru-guru khususnya di 2 tahun belakangan ini untuk program kurikulum K13, selain daripada itu guru-guru juga dianjurkan untuk selalu update dalam berbagai macam program sekolah yang berkaitan dengan teknologi, misalnya belajar pengisian rapor K13, mengupload berbagai macam video-video untuk pembelajaran anak di dalam kelas dengan menggunakan infokus dan melatih dengan menggunakan teknologi informasi yang disediakan.”

Berkaitan dengan hal tersebut, hasil wawancara dengan guru bidang pelajaran Bahasa Indonesia Dra, Asmah Nurkasih di ruang guru sebagai berikut:

“Kegiatan-kegiatan pelatihan SDM biasanya dilakukan dalam waktu minimal satu kali dalam setiap satu semester, jadi di dalam satu tahun ada dua kali pembinaan yang harus di adakan.”

Dari hasil wawancara di atas dapat diambil kesimpulan bahwa proses peningkatan sumber daya manusia ini berjalan sesuai dengan kebijakan kepala sekolah yang berlaku, seperti pembinaan terhadap guru-guru, dan melakukan kegiatan-kegiatan pelatihan SDM di di MTs Istiqomah *Fullday School* Sunggal.

3. Kompetensi Kepala Madrasah dalam Peningkatan SDM di MTs Istiqomah *Fullday School* Sunggal.

Dalam hal ini Kompetensi kepala sekolah merupakan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan kepala sekolah dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten memungkinkannya menjadi kompeten atau berkemampuan dalam mengambil keputusan dalam penyediaan, pemanfaatan dan peningkatan potensi sumber daya untuk meningkatkan kualitas pendidikan disekolah.

Dalam menjalankan tugas, kepala sekolah hendaknya mempunyai visi kelembagaan, kemampuan konseptual yang jelas serta memiliki keterampilan

dalam hubungan antar manusia, penguasaan aspek-aspek teknis dan substantik. Visi sekolah merupakan gambaran masa depan sekolah yang dicita-citakan. manajerial, Merumuskan visi, Merencanakan program, Komunikasi dan kerjasama, Hubungan masyarakat, Mengelola sumber daya sekolah, Pengambilan keputusan, Mengelola konflik”.

Dalam meningkatkan sumber daya manusia kepala sekolah yang menentukan berhasil atau tidaknya SDM di sekolah yang dipimpinnya. Hasil wawancara dengan guru bidang pelajaran Bahasa Indonesia Dra, Asmah Nurkasih di ruang guru beliau mengatakan sebagai berikut:

“Sejalan dengan fakta yang dilihat di lapangan Kalau di evaluasi paling tidak 75 persen bisa dikatakan pengarah dan pembinaan itu bisa dilaksanakan oleh para guru yang 25 persen masih dalam proses adaptasi atau perbaikan.”

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah melakukan peningkatan sekitar 75 persen untuk pengarah kepada bawahannya dan pembinaan dilaksanakan oleh para guru yang 25 persen masih dalam proses adaptasi atau perbaikan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan paparan data dan hasil wawancara penelitian, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan. Adapun pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Peningkatan SDM di MTs Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal

Semua perencanaan yang disebutkan dalam hasil penelitian pada dasarnya telah sesuai dengan prosedur yang seharusnya oleh pihak sekolah terutama kepala sekolah selaku manajer pendidikan di sekolah. Dengan mengedepankan kegiatan yang inovatif, sekolah ini menyusun perencanaan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan Sumber daya manusia sekolah. Senada dengan apa yang diungkapkan dalam hasil penelitian bahwa, proses perencanaan merupakan langkah awal yang harus dilakukan sebelum diselenggarakannya proses pelatihan sdm.

Sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan beberapa narasumber mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia di MTs Istiomah Sunggal diketahui bahwa Mengenai perencanaan SDM ini dengan menganalisis kebutuhan dan perkembangan guru-guru tersebut, tentu kalau untuk guru kita melaksanakan tahap-tahap pelatihan, tentu pelatihannya sesuai dengan bidangnya masing-masing, pertama dilakukan langsung oleh kepala sekolah, yang kedua kita undang atau kita panggil orang yang berkompeten dalam bidangnya untuk bagaimana membangun sumberdaya manusia yang ada di sekolah itu.

2. Peran kepala madrasah dalam meningkatkan SDM

Kepala sekolah merupakan pemimpin penjamin kesuksesan dalam lembaga pendidikan, jadi peran kepala sekolah sangat diharapkan dalam hal ini Kalau dari pemerintah yayasan mendukung adanya diklat bagi guru-guru khususnya di 2 tahun belakangan ini untuk program kurikulum K13, selain daripada itu guru-guru juga dianjurkan untuk selalu update dalam berbagai macam program sekolah yang berkaitan dengan teknologi, misalnya belajar pengisian raport K13, mengupload berbagai macam vidio-vidio untuk pembelajaran anak di

dalam kelas dengan menggunakan infokus dan melatih dengan menggunakan teknologi informasi yang disediakan.

Meningkatkan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menentukan kemajuan suatu organisasi baik perusahaan maupun sekolah, dalam hal ini adalah pimpinan organisasi atau kepala sekolah. Peningkatan sumber daya manusia tersebut baru terwujud melalui peningkatan mutu. Menurut Edward Sallis mutu adalah ide yang sudah ada dihadapan kita. Mutu telah banyak dibicarakan orang, mutu merupakan sebuah filosofis dan metodologi yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan³⁹.

- e. Berbeda dengan fungsi-fungsi utama lainnya, fungsi sumber daya manusia memusatkan perhatiannya terhadap aktivitas yang berhubungan dengan orang.
- f. Cakupan fungsi ini luas. Aktivitas fungsi ini dapat memiliki sebuah efek yang menyebar terhadap karir orang-orang dalam sistem personil.
- g. Rancangan dan operasi fungsi ini dapat memiliki efek yang positif atau negative terhadap individu, kelompok, dan sistem. Prilaku individu mempengaruhi keefektifan organisasi. Salah satu tugas penting fungsi ini adalah untuk mengembangkan sebuah struktur yang di dalamnya para individu dan kelompok dapat bekerja sama dan kinerjanya produktif.
- h. Pengaruh-pengaruh lingkungan eksternal secara krusial sangat berpengaruh terhadap sistem personil. Dengan demikian, fungsi sumber

³⁹Edward Sallis, (2010), *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*, Yogyakarta: Ircisod,, h. 32

daya manusia melibatkan pemantauan lingkungan dengan perubahan-perubahannya yang mana sistem harus siap untuk menanggapi.⁴⁰

Kegiatan yang diadakan untuk membuat sumber daya manusia yang bermutu tentu kita harus mengadakan seperti pelatihan yang di laksanakan dan yang direncanakan itu tidak jauh berbeda dengan yang sudah dilaksanakan adalah pendekatan secara personal mengenai guru untuk bagaimana guru itu kita ajak memahami kekurangannya sehingga dia bisa memperbaiki kedepan, kemudian secara menyeluruh kita mengenali kekurangan-kekurangan si guru, misalkan begini kalau dia guru sumber daya manusia sebagai guru apa kelemahan guru-guru disekolah tersebut.

3. Kompetensi Kepala Madrasah dalam meningkatkan SDM

Mengenai kompetensi kepala sekolah, dalam hal ini yang berkaitan dengan kompetensi mengelola sumber daya sekolah yang berkaitan dengan judul. Untuk mewujudkan sumberdaya manusia secara efektif dan efisien tugas pertama kepala sekolah melakukan analisis jabatan dalam konteks rencana atau tujuan jangka panjang. Melalui proses analisis tersebut kepala sekolah dapat menentukan struktur organisasi sekolah sesuai dengan prosedur-prosedur, petugas yang bertanggung jawab sesuai bidangnya dan yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan kepala sekolah. Pemberdayaan sumberdaya sekolah merupakan tanggung jawab kepala sekolah, karena itu kepala sekolah harus dapat menemukan faktor-faktor penghambat dan selanjutnya mencari solusi secara tepat untuk mengatasi hambatan yang muncul terutama berkaitan dengan persoalan

⁴⁰Yusuf Hadijaya, 2013, Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif. Medan: Perdana Publishing, hal:74

yang dihadapi guru, siswa ataupun orang tua siswa maka kepala sekolah mampu berperan sebagai fasilitator.

Sebagai fasilitator kepala sekolah harus mampu melakukan pendekatan sesuai tingkat kebutuhan, kedewasaan guru, staf, orangtua dan siswa. Peran sebagai fasilitator juga dilakukan kepala sekolah dalam pengelolaan sumberdaya manusia terutama dalam pencapaian tujuan pendidikan yang ditetapkan dan juga kepala sekolah harus memiliki kompetensi dalam proses pengambilan keputusan partisipatif yang efektif antar kepala sekolah dengan komponen sekolah lainnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan seluruh temuan penelitian dan pembahasan penelitian mengenai peran kepala madrasah dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Islamic Istiqomah Fullday Shocool Sunggal, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perencanaan Peningkatan SDM di MTs Istiqomah Fullday School Sunggal. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan SDM dengan melakukan perencanaan merupakan proses kegiatan atau program yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan, yaitu meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian serta keterampilan yang dilandasi dengan nilai-nilai Islam, baik yang berbentuk pelatihan maupun workshop.
2. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan SDM di MTs Istiqomah Fullday School Sunggal dengan proses peningkatan sumber daya manusia ini berjalan sesuai dengan kebijakan kepala sekolah yang berlaku, seperti pembinaan terhadap guru-guru, dan melakukan kegiatan-kegiatan pelatihan SDM di di MTs Istiqomah *Fullday School* Sunggal.
3. Kompetensi Kepala Madrasah dalam Peningkatan SDM di MTs Istiqomah Fullday School Sunggal. Kepala sekolah melakukan peningkatan sekitar 75 persen untuk pengarahan kepada bawahannya dan pembinaan dilaksanakan oleh para guru yang 25 persen masih dalam proses adaptasi atau perbaikan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Islamic Istiqomah Fullday Shocool Sunggal penulis menyarankan kepada :

1. Kepala madrasah dan wakil bidang kesiswaan serta staf jajaran di MTs Istiqomah Sunggal agar dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal sehingga menciptakan perencanaan yang inovatif dan melakukan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan di madrasah serta memperhatikan kebutuhan-kebutuhan Sumber daya manusia sekolah.
2. Guru-guru di MTs Istiqomah Sunggal agar lebih meningkatkan kinerja dan profesionalnya dalam mendidik dan membina peserta didik dan terus memotivasi peserta didik dan meningkatkan kemampuan serta minat bakat peserta didik di sekolah.

C. Implikasi

Sumber daya manusia yang baik harus diberikan melalui bimbingan, pengajaran dan pelatihan untuk memenuhi tuntutan pengembangan zaman secara maksimal, baik potensi intelektual, spiritual, sosial, moral, maupun estetika sehingga terbentuk karakter dan kepribadian seutuhnya.

Dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia di madrasah tsanawiyah istiqomah sunggal, pola pembinaan dan pemberdayaan potensi-potensi yang dimiliki sangat diperlukan, agar proses keterampilan dapat terlaksana dengan baik.

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab terdahulu, peran kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia di Madrasah

Tsanawiyah Istiqomah Sunggal sudah mulai berjalan secara optimal dengan memberikan latihan dan bimbingan. Melihat kenyataan ini peran kepala madrasah untuk terus berusaha meningkatkan perencanaanya mengenai SDM dengan cara memperbanyak pengetahuan dan keterampilan serta kerja sama yang baik dengan pihak yang ada di madrasah maupun dengan lingkungan sekitarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmani, Jamal Ma'mur. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: Diva Press.
- Engkoswara & Aan Komariah. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Bandung:Alfabeta.
- Hadijaya, Yusuf. 2013. *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan: Perdana Publishing.
- Handoko, Hani. T. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mesiono. 2012. *Manajemen & Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Moleong, Lexy. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. E. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nata, Abuddin. 2008. *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Nawawi, Imam. 1999. *Terjemah Riyadhus Shalihin*. Jakarta: Pustaka Amani.
- Patton, Quin. 1980. *Qualitatif Evaluation Method*. Londo: Sage Publication.
- Sallis, Edward . 2010. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Yogyakarta: Ircisod.
- Strauss, Anselm dan Juliet Corbin. 2003. *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*, terj. Muhammad Shodiqdan Imam Muttaqien. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suhardiman, Budi. 2012. *Study Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Syafaruddin, 2009. *Pengelolaan Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Wahyudi, 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)* Cetakan kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (tinjauan teoritik dan permasalahannya). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wau, Yasaratodo. 2017. *Profesi Kependidikan*. Medan: Unimed Press.
- Yin, Robert K. 2003. *Study Research Design and Methods*. New Delhi: Sage Publications.
- Abd. Wahid Tahir, Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan, (Volume VI, Nomor 1, Januari - Juni 2017), di akses pada 06 April 2018, pukul 19.00 WIB
- Herlina, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia, *Jurnal Kependidikan Program Studi Pendidikan Luar Sekolah, FIP IKIP Mataram VOL 14 No (1)*. (Di akses pada 06 April 2018, Pukul 19.00 WIB).
- Mudassir, Pengembangan Sumber Daya Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Bireun, (Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA, VOL. 16/ NO. 2, Februari 2016), Diakses pada 7 Maret 2018, Pukul, 16.00 WIB.
- Muh. Fitrah, Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, (Jurnal Penjaminan Mutu, Februari 2017) Diakses pada 7 Maret 2018, Pukul, 16.18 WB.

Saifullah, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kemampuan Profesional Guru pada SMA Negeri 2 Pulo Aceh Besar, Jurnal Universitas Syah Kuala, Vol 4, No. 3 Agustus 2016.*

LAMPIRAN I**PEDOMAN OBSERVASI**

| No. | Aspek Yang Diamati |
|------------|---|
| 1. | Alamat dan lokasi sekolah |
| 2. | Lingkungan fisik sekolah pada umumnya |
| 3. | Unit kantor/ruang kerja |
| 4. | Ruang kelas |
| 5. | Laboratorium dan sarana belajar lainnya |
| 6. | Suasana/iklim sekolah |
| 7. | Proses kegiatan belajar mengajar di kelas |
| 8. | Siapa saja yang berperan dalam pelaksanaan program pendidikan |

LAMPIRAN II

PEDOMAN WAWANCARA

Kepala Madrasah

1. Sudah berapa lama bapak menjabat kepala sekolah di MTs Istiqomah ini?
2. Lalu bagaimana pengalaman bapak dalam mengelola sumber daya manusia di di MTs Istiqomah?
3. Bagaimana strategi atau perencanaan yang bapak lakukan dalam meningkatkan sumber daya manusia di MTs Istiqomah?
4. Lalu, kegiatan atau pelatihan seperti apa yang akan bapak rencanakan kepada SDM/guru di MTs Istiqomah tersebut?
5. Apakah sejauh ini peningkatan sumber daya manusia sudah berjalan dengan lancar?
6. Dalam proses meningkatkan SDM ini, kendala apa yang akan menjadi penghambat bagi bapak?
7. Lalu bagaimana bapak mengatasi kendala tersebut supaya tujuan SDM terwujud?
8. Apakah dalam melakukan peningkatan SDM bapak melibatkan staf atau guru lainya?

PEDOMAN WAWANCARA

Guru/ Tenaga Pendidik

1. Sudah berapa lama ibu mengajar di MTs Istiqomah ini?
2. Bagaimana strategi kepala madrasah terhadap peningkatan SDM terhadap guru disini khususnya tenaga pendidik di MTs Istiqomah ini?
3. Kegiatan-kegiatan apa saja yang akan di berikan kepada guru dalam meningkatkan SDM di di MTs Istiqomah ini?
4. Kapan saja kegiatan-kegiatan pelatihan dan peningkatan SDM di lakukan kepala sekolah tersebut?
5. Ketika melakukan peningkatan SDM, kendala apa saja yang dihadapi oleh guru di di MTs Istiqomah?
6. Apakah menurut ibu kepala sekolah sudah berhasil dalam meningkatkan sumber daya manusia di MTs Istiqomah?
7. Apakah kepala sekolah melibatkan guru dalam peningkatan SDM di MTs Istiqomah?

LAMPIRAN III**CATATAN LAPANGAN HASIL OBSERVASI**

Tanggal : 04 Mei 2018

Waktu : 09.00-12

Tempat : MTs Istiqomah Sunggal

Kegiatan : Observasi

Pada hari ini peneliti datang ke MTs Istiqomah Sunggal yang beralamat di Jl. Sri Gunting. Tujuan peneliti adalah mengadakan observasi untuk mengamati serta mendapatkan informasi mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan SDM. peneliti menuju ke ruang guru dan bertemu dengan guru-guru yang ada di mts, lalu kemudian peneliti berbincang-bincang dengan guru tersebut dengan maksud dan tujuan melakukan penelitian di mts istiqomah sunggal, setelah itu peneliti diminta langsung bertemu dengan kepala madrasah di ruangan beliau, dan setelah berada di ruangan beliau peneliti mengutarakan maksud dan tujuan kedatangnya kepada kepala madrasah, kepala madrasah pun memeberikan izin untuk mengadakan penelitian. Setelah mendapatkan penjelasan yang cukup dari guru dan kepala madrasah serta usai mengamati lingkungan suasana sekolah, kemudian peneliti pamit dan akan datang lagi esok harinya untuk mengadakan penelitian skripsi secara mendalam.

LAMPIRAN IV**CATATAN LAPANGAN HASIL WAWANCARA**

Tanggal : 06 Mei 2018

Waktu : 08.00-12.00

Tempat : MTs Istiqomah Sunggal

Kegiatan : Wawancara dengan kepala sekolah

Pada hari ini selasa, 17 april 2018 peneliti datang kembali ke MTs Istiqomah Sunggal untuk melakukan wawancara dengan kepala madrasah. Kepala madrasah dengan sangat baik dan ramah menerima peneliti serta bersedia untuk diwawancarai, sesuai dengan pedoman wawancara mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia di lembaga madrasah tersebut. Lalu setelah usai melakukan wawancara dengan kepala madrasah, peneliti mendapatkan banyak informasi dari kepala madrasah mengenai sumber daya manusia di madrasah tersebut, sebagai acuan peneliti dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab skripsi peneliti, lalu peneliti mengucapkan terimakasih dan berfoto sebagai dokumen penguat peneliti.

Tanggal : 08 Mei 2018

Waktu : 07.30-10.00

Tempat : MTs Istiqomah Sunggal

Kegiatan : Wawancara dengan guru kelas

Pada hari ini Kamis 20 April 2018 peneliti mewawancarai salah satu guru kelas yang ada di MTs. Peneliti sekilas mengamati proses belajar mengajar antara guru dan siswa. Setelah selesai proses belajar mengajar, peneliti mendatangi guru kelas dan wawancara sedikit seputar peran kepala sekolah dalam meningkatkan SDM yang diterapkan di MTs Istiqomah Sunggal tersebut, setelah mendapatkan banyak informasi yang bermanfaat kemudian peneliti pamit dan berfoto sebagai penguat dokumentasi.

DOKUMENTASI PROFIL SEKOLAH











KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN

Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683
Website : www.fitk.uinsu.ac.id e.mail : fitk@uinsu.ac.id

Nomor : B-5993/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/05/2018
Lampiran : -
Hal : **Izin Riset**

04 Mei 2018

Yth. Ka. MTs Istiqomah Islamic Full Day School Sunggal

Assalamu 'alaikum Wr Wb

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : AFRAHUL KHAIRAH
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 09 Desember 1995
NIM : 37143030
Semester/Jurusan : VIII/Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di MTs Istiqomah Islamic Full Day School Sunggal, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MTs ISTIQOMAH ISLAMIC FULL DAY SCHOOL SUNGGAL

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam
Kepala Jurusan MPI

S. Ag. M. Pd
2680805 199703 1 002

Tembusan:
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



YAYASAN PERGURUAN ISTIQOMAH
ISLAMIC FULL DAY SCHOOL
MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA (MTS)
SRI GUNTING KEC. SUNGGAL

PERUMAHAN SRI GUNTING BLOK II KEC. SUNGGAL TELP : 061-8751336

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 176/YPI-MTS/VI/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Hj. Madaliya, MA
NIP : -
Pangkat : -
Jabatan : Kepala MTS Istiqomah Sri Gunting

Dengan ini menerangkan bahwa saudara/i :

Nama : **AFRAHUL KHAIRAH**
Tempat/Tanggal Lahir : Medan / 9 Desember 1995
NIM : 37143030
Sem / Jurusan : VIII / Manajemen Pendidikan Islam

Benar mahasiswa/i diatas telah melakukan Riset guna memperoleh informasi / keterangan dan data – data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul “ PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH TSANAWIYAH ISTIQOMAH ISLAMIC FULLDAY SCHOOL SUNGGAL “ dari mulai bulan Maret s/d April 2018 di MTS Istiqomah.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan seperlunya

Sri Gunting, 1 Mei 2018

Kepala MTS Istiqomah



Dr. Hj. Madaliya, MA