

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Program peningkatan kualitas pendidikan yang selama ini berjalan merupakan tujuan dunia pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan sangat diperlukan untuk peningkatan sumber daya manusia agar memiliki pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang berorientasi pada peningkatan penguasaan iptek, kemampuan profesional dan produktifitas kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan bangsa. Untuk mencapai tujuan tersebut, suatu lembaga pendidikan/sekolah memerlukan kerjasama di antara personal sekolah (kepala sekolah, guru, karyawan dan siswa) dan orang luar sekolah yang ada kaitannya dengan kepala sekolah (orang tua, kepala kantor Departemen P dan K, dan lain-lain).

Tujuan pendidikan dijelaskan dalam pembukaan UUD RI 1945 bahwa tujuan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dari penegasan tersebut, maka pendidikan adalah faktor yang menentukan dalam mewujudkan tujuan nasional (UU Guru dan Dosen, 2006: 47).

Dalam UU No. 20/2003 juga dijelaskan tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan ialah usaha sadar dan terencana untuk

mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (dalam Wiji, 2008: 21-22). Wujud dari tujuan pendidikan nasional yaitu agar tercapai manusia seutuhnya, yang ciri utamanya adalah beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, cakap kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta tanggung jawab.

Setelah dijelaskan di atas dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa untuk mengelola sekolah, diperlukan kepala sekolah yang dapat mengatur seluruh potensi sekolah agar berfungsi dengan baik untuk mendukung tercapainya tujuan sekolah. Dengan kata lain kepala sekolah harus memahami tentang peran dan tanggung jawab sebagai pemimpin di suatu sekolah, adapun peran kepala sekolah menempati di berbagai peran, diantaranya seperti: peran kepala sekolah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator*; pejabat formal dan wirausahawan (<http://vrischa-chemical.blogspot.com/2012/06/peran-dan-tanggung-jawab-kepala-sekolah.html>) diakses tanggal 23 Februari 2013 pukul 11.35.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang secara resmi menyelenggarakan kegiatan pembelajaran secara sistematis, terencana, sengaja dan terarah, yang dilakukan oleh pendidik yang profesional, dengan program yang dituangkan ke dalam kurikulum tertentu dan diikuti oleh peserta

didik pada setiap jenjang tertentu, mulai dari tingkat Kanak-kanak (TK) sampai Pendidikan Tinggi (PT).

Sebagai penyelenggara pendidikan formal, sekolah mempunyai tanggung jawab besar terhadap berlangsungnya proses pendidikan, maka produk dari sebuah sekolah harus berupa lulusan yang memiliki kompetensi yang unggul. Oleh sebab itu, diperlukan kepala-kepala sekolah profesional yang mampu membentuk manajemen sekolah yang baik/efektif agar dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terarah dan bertahap. Pemimpin sekolah tersebut biasa disebut dengan kepala sekolah.

Komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan yaitu kepala sekolah. Seperti diungkapkan Supriyadi (dalam Mulyasa, 2007: 24-25) bahwa:

“Erat hubungannya antara mutu sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik”. Dalam pada itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pemeliharaan sarana dan prasarana”.

Dalam perannya kepala sekolah juga sebagai motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan MBS, kepala sekolah dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektifitas kinerja. Dengan begitu, MBS sebagai paradigma baru pendidikan

dapat memberikan hasil yang memuaskan. Kinerja kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan MBS adalah segala upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan MBS di sekolahnya untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Mulyasa, 2007: 126). Davis, G.A dan Thomas, M.A (1989) menyatakan bahwa: “Kepala sekolah yang efektif mempunyai karakteristik sebagai berikut: 1) mempunyai jiwa kepemimpinan dan mampu memimpin sekolah, 2) memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah, 3) mempunyai ketrampilan sosial, 4) profesional dan kompeten dalam bidang tugasnya” (dalam Wahyudi, 2009: 63).

Dalam lembaga pendidikan sekolah terdapat beberapa manajemen komponen-komponen sekolah. Manajemen tersebut meliputi manajemen kurikulum, manajemen personalia, manajemen kesiswaan, manajemen keuangan, manajemen sarana prasarana, manajemen sistem informasi sekolah, dan manajemen supervisi pendidikan (TIM FKIP UMS, 2004: 86-87). Dari beberapa manajemen tersebut kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengaturnya. Di sinilah peran serta profesionalisme kepala sekolah akan dibuktikan dalam mewujudkan visi, misi serta meningkatkan mutu pendidikan di lembaga sekolah tersebut. Keberhasilan suatu sekolah terletak pada kemampuan pimpinan sekolah dalam mengelola manajemen personalianya. Manajemen personalia ini juga disebut manajemen tenaga kependidikan. Dalam manajemen personalia terdapat Sumber Daya Manusia (SDM) seperti guru dan karyawan yang ada dalam sekolah.

Pada dasarnya pendidikan memiliki tujuan yang akan dicapai dan untuk merealisasikannya perlu didukung oleh kurikulum yang jelas, pembelajaran, ketenagaan (SDM), sarana dana, informasi dan lingkungan kondusif yang dikelola melalui suatu proses sistematis. Dalam hal ketenagaan (SDM), rendahnya kualitas SDM merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Oleh karena itu, diperlukan SDM berkualitas yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkesinambungan (*continuous quality improvement*). Penataan SDM tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas, baik pada jalur pendidikan formal, nonformal, maupun informal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa, 2007: 4-5). Jadi kualitas SDM ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang sistematis dan terarah berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dengan dilandasi oleh keimanan dan ketakwaan (IMTAQ).

Peningkatan kualitas SDM merupakan persyaratan mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Kualitas SDM ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang sistematis dan terarah berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dengan dilandasi oleh keimanan dan ketakwaan (IMTAQ) (Mulyadi, 2007: 4).

Komariah dan Cegi (2005: 4) menjelaskan bahwa *input* sumber daya meliputi sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sumber daya

manusia sekolah terdiri dari kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya. Sedangkan sumber daya lainnya meliputi uang, peralatan, perlengkapan, bahan, bangunan, dan sebagainya.

Castetter telah memberikan konsep yang lengkap tentang pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya SDM pendidikan. Konsep-konsep tersebut telah memberikan gambaran yang jelas mengenai pengembangan sumber daya manusia, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi dan tidak lanjut. Konsep Castetter juga sejalan dengan konsep POAC, perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*) dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam bidang pendidikan (dalam Mulyasa, 2007: 125-126). Oleh karena itu dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) kepala sekolah yang mampu memimpin sekolah serta mampu mendayagunakan sumber daya sekolah dan profesional dalam bidang kependidikan agar tercapai tujuan yang diharapkan.

Pemberdayaan sumber daya 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. Upaya agar mampu mengatasi berbagai masalah yang terjadi di sekolah, maka kepala sekolah sebagai pemimpin sebagai PEMASSLEC yaitu *personnal, educator, manager, administrator, supervisor, social, leader, entrepreneur, and climator* (Usman, 2010: 277).

Apabila hal ini terwujud, maka kepala sekolah dapat dikatakan berhasil dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya.

Secara singkat dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sangat menentukan arah keberhasilan sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah harus profesional dalam meningkatkan mutu SDM dalam pendidikan. Dapat dikatakan bahwa apabila pimpinan sekolahnya baik, maka baik pula sekolah tersebut, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM ini sangat diutamakan. Karena keberhasilan suatu sekolah terletak pada kemampuan pimpinan sekolah dalam mengelola SDM yang ada dalam sekolah termasuk pemberdayaan masyarakat sekitarnya. SDM yang harus ditingkatkan adalah seperti keprofesionalisme guru dan karyawan, baik secara kognitif, afektif dan psikomotor agar dapat menjalankan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien disertai dengan meningkatkan kesejahteraan guru dan karyawan.

SMP Muhammadiyah 1 Klaten termasuk salah satu sekolah swasta dengan terakreditasi A. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi yang terdapat di SMP Muhammadiyah 1 Klaten mencakup kurikulum pendidikan, *output*, kualitas guru, minat orang tua, bangunan gedung serta fasilitas yang ada di sekolah tersebut yang dikategorikan berkualitas. SMP Muhammadiyah 1 Klaten mempunyai kelebihan dalam *Bilingual class* dan *regular class*.

Tenaga pengajar yang ada di SMP Muhammadiyah 1 Klaten merupakan tenaga yang cukup berkualitas, hal ini dapat dilihat bahwa guru yang ada rata-rata lulusan S1. Walaupun kelihatannya dapat dikategorikan

telah memenuhi standar, namun tidak menutup kemungkinan dalam proses pendayagunaan SDM masih terdapat permasalahan yang harus dipecahkan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka menjadi alasan bagi penulis untuk meneliti bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM di SMP Muhammadiyah 1 Klaten sehingga sekolah tersebut menjadi salah satu sekolah yang maju dan menjadi sekolah favorit di Klaten. Penulis tertarik untuk meneliti sekolah tersebut, maka penulis mengambil judul penelitian **“Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas SDM di SMP Muhammadiyah 1 Klaten Tahun Pelajaran 2012/2013”**.

## **B. Penegasan Istilah**

Untuk menghindari kesalahpahaman, maka perlu dijelaskan istilah-istilah yang berkaitan dengan judul skripsi ini. Adapun istilah-istilah yang perlu penulis jelaskan adalah sebagai berikut:

### 1. Peran

Istilah “peran” merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *role* (John M. Echols, 1987: 489). Peran merupakan sesuatu yang jadi bagian atau yang memegang pimpinan yang paling utama (dalam terjadinya sesuatu hal atau peristiwa) (Poerwadarminta, 1993: 735). Jadi, peran diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu.

### 2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu kepala dan sekolah. Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, kepala adalah pemimpin, ketua

(kantor, pekerjaan, perkumpulan, dsb) (Depdiknas, 2005: 545). Sekolah adalah bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran (Depdiknas, 2005: 1013). Jadi kepala sekolah adalah pemimpin dari sebuah lembaga yang digunakan untuk proses belajar mengajar.

Kepala sekolah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai suatu tujuan (Sagala, 2007: 88).

### 3. Meningkatkan

Meningkatkan adalah menaikkan (derajat, taraf, dsb), mempertinggi dan memperhebat (produksi, dsb) (Depdiknas, 2005: 1198).

### 4. Kualitas

Kualitas adalah tingkat baik buruknya sesuatu kadar (Depdiknas, 2005: 603).

### 5. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi (Depdiknas, 2005: 1102). Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (Nawawi, 2001: 37).

Dari uraian di atas yang dimaksud dengan sumber daya manusia disini adalah guru dan karyawan yang mempunyai daya dan kemampuan

dan kompetensi yang dapat digunakan untuk membangun dan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Dengan demikian yang dimaksud judul di atas adalah tugas yang dilakukan kepala sekolah dalam proses pendayagunaan SDM untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah secara efektif dan efisien. Proses tersebut meliputi perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, sosialisasi, pelatihan, pengembangan, penilaian, motivasi, evaluasi, dan pemberhentian.

#### 6. SMP Muhammadiyah 1 Klaten

SMP Muhammadiyah 1 Klaten adalah salah satu sekolah swasta tertua & favorit di Kabupaten Klaten yang beralamatkan di Jl. Pemuda Selatan No. 78 Klaten. Berdiri sejak tahun 1951, yang terakreditasi A. SMP Muhammadiyah 1 Klaten adalah salah satu sekolah swasta yang tergolong rintisan Sekolah Standart Nasional (SSN) dan Go Internasional. Pada tahun 2008 SMP Muhammadiyah 1 Klaten mengirim 2 siswa ke Inggris dalam kegiatan *Pompey Double Club* didukung langsung Majelis Dikdasmen PP Muhammadiyah dan British Council.

Dari beberapa penegasan istilah di atas, maka yang dimaksud judul penelitian ini adalah penelitian terhadap peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah dengan mengambil kasus di SMP Muhammadiyah 1 Klaten.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan

masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM di SMP Muhammadiyah 1 Klaten Tahun Pelajaran 2012/2013?
2. Apakah faktor-faktor pendukung dan penghambat bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM di SMP Muhammadiyah 1 Klaten Tahun Pelajaran 2012/2013?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM di SMP Muhammadiyah 1 Klaten Tahun Pelajaran 2012/2013?
2. Untuk mendeskripsikan faktor-faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM di SMP Muhammadiyah 1 Klaten Tahun Pelajaran 2012/2013?

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang kepemimpinan kepala sekolah dan sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan

pertimbangan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar tercipta kualitas sekolah dan pendidikan yang bermutu, sehingga peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM di sekolah dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

- b. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sebuah rujukan yang dianggap lebih konkrit apabila nantinya penulis berkecimpung dalam dunia pendidikan, khususnya dalam hal kepemimpinan kepala sekolah.

#### **F. Kajian Pustaka**

Permasalahan mengenai pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan di suatu sekolah sangat penting untuk diteliti. Ada beberapa penelitian sejenis mengenai manajemen tentang kepala sekolah. Namun dalam hal tertentu terdapat adanya perbedaan. Beberapa penelitian yang sejenis tersebut dapat dijadikan sebagai bahan tinjauan pokok. Antara lain adalah:

1. Kamti Hastyo Rini (UMS, 2007) dalam Skripsinya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Al-Islam 1 Surakarta Tahun Pelajaran 2011/2012”. Berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Al-Islam 1 Surakarta penulis mengambil kesimpulan:
  - a. Kegiatan utama manajemen SDM di SMP Al-Islam 1 Surakarta meliputi: perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi dan penilaian SDM (Kepala Sekolah, Guru, dan Tenaga kependidikan lainnya).

- b. Perencanaan kepala sekolah dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu identifikasi/pengamatan dan tes potensi. Sedangkan perencanaan guru dan tenaga kependidikan lainnya dilakukan dengan menentukan kebutuhan pegawai, kemudian diambil kesimpulan.
  - c. Pembinaan dan pengembangan kepala sekolah terdiri dari peningkatan profesionalisme dan pembinaan kesejahteraan. Sedangkan pembinaan dan pengembangan guru dan tenaga kependidikan lainnya terdiri dari peningkatan profesionalisme, pembinaan karier dan pembinaan kesejahteraan.
  - d. Penilaian terhadap kepala sekolah difokuskan pada kinerjanya di sekolah. Kinerja tersebut dilihat dari 3 hal, yaitu animo peserta didik yang masuk ke sekolah tersebut, prestasi akademik peserta didik, kemajuan sekolah yang dipimpinnya.
2. Nur Hidayati (UMS, 2008) dalam Skripsinya yang berjudul “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP AL-ISLAM 1 Surakarta Tahun Pelajaran 2008/2009. Menyimpulkan bahwa unsur-unsur yang mendukung manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah SMP AL-Islam 1 Surakarta, yaitu: manajemen kurikulum, manajemen personalia, manajemen kesiswaan, manajemen keuangan, manajemen sarana dan prasarana, manajemen supervisi pendidikan, serta manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat.

Sedangkan penanggulangan terhadap hambatan-hambatan yang ada di SMP AL-Islam Surakarta yaitu dengan cara merencanakan kembali

program kegiatan yang belum ada dan mengevaluasi program kegiatan yang mengalami restrukturisasi sistem manajerial yang masih memerlukan perbaikan sehingga pola manajemen kepemimpinan kepala sekolah di SMP Al-Islam 1 Surakarta mengalami peningkatan dan kemajuan di segala bidang.

3. Nur Aisyah (FAI UMS, 2006) dalam skripsinya yang berjudul “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SLTP Al Islam 1 Surakarta Tahun Ajaran 2005/2006” menyimpulkan bahwa kepala sekolah SLTP Al Islam 1 Surakarta berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan, kepala sekolah bersama-sama dengan personal lainnya melakukan manajemen pendidikan yang terdiri dari manajemen kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana dan manajemen supervisi pendidikan. Kepala sekolah SLTP Al Islam Surakarta telah memiliki lima kualitas penampilan ideal yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu kualitas akhlak, kepribadian, hubungan dengan masyarakat, kekayaan serta kualitas kesehatan, sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah telah mampu berperan menjadi seorang *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator* dan *motivator*.
4. Widya Septiningtyas (UMS, 2010) dalam skripsinya yang berjudul Profil Kinerja Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Muhammadiyah 1 Surakarta Tahun Pelajaran 2009/2010. Menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang ada di SMP Muhammadiyah 1

Surakarta dikatakan sudah berhasil. Hal ini terbukti dari kepemimpinan kepala sekolah yang bercorak atau bertipe seperti: Demokratis, *Laizzes Faire*, dan Otoriter. Dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah harus mampu berfungsi sebagai PEMASSLEC yaitu: Sebagai *Personnal, Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Social, Leader, Entrepreneur*, dan *Climator*.

Dari beberapa skripsi-skripsi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa menurut Kamti Hastyo Rini Kegiatan utama manajemen SDM di SMP Al-Islam 1 Surakarta meliputi: perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi dan penilaian SDM (Kepala Sekolah, Guru, dan Tenaga kependidikan lainnya). Sedangkan menurut Nur Aisyah Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SLTP Al Islam 1 Surakarta Tahun Ajaran 2005/2006 sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah telah mampu berperan menjadi seorang *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator* dan *motivator*. Bagi Widya Septiningtyas kepemimpinan kepala sekolah yang ada di SMP Muhammadiyah 1 Surakarta dikatakan sudah berhasil. Hal ini terbukti dari kepemimpinan kepala sekolah yang bercorak atau bertipe seperti: Demokratis, *Laizzes Faire*, dan Otoriter.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas maka yang akan menjadi fokus penelitian penulis adalah masalah tentang “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas SDM di SMP Muhammadiyah 1 Klaten. Karena objek penelitian penulis ini khususnya yang dilakukan di SMP Muhammadiyah 1

Klaten ini ternyata belum ada yang melakukan penelitian. Oleh karena itu penelitian dalam skripsinya ini mengandung unsur kebaruan.

## **G. Metode Penelitian**

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan metode penelitian adalah:

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) karena didasarkan pada data-data yang terkumpul dari lapangan secara langsung. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu data yang terkumpul dijelaskan dengan kata-kata atau kalimat, gambar dan bukan dengan angka (Moleong, 2004: 11).

### **2. Metode Penentuan Subyek**

Tatang (1986: 93) memberikan pengertian bahwa, subjek penelitian adalah sumber tempat memperoleh informasi, yang dapat diperoleh dari seseorang maupun sesuatu. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan berupa sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau asli. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah, guru dan karyawan di SMP Muhammadiyah 1 Klaten. Sedangkan sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dan dokumentasi atau wawancara. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa data-data tertulis seperti data guru tetap, karyawan dan siswa, struktur

organisasi, daftar inventaris dan lain-lain.

### 3. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

#### a. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi dari sumbernya. Teknik wawancara yang penulis gunakan adalah teknik wawancara bebas terpimpin, yaitu yang dalam pelaksanaannya pewawancara membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang ingin ditanyakan (Riduwan, 2010: 74).

Metode wawancara dalam penelitian ini dipakai penulis untuk mengambil data tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM di SMP Muhammadiyah 1 Klaten. Wawancara dilakukan terhadap kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan karyawan SMP Muhammadiyah 1 Klaten.

#### b. Observasi

Observasi adalah cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat ke lapangan, terhadap objek yang diteliti (Hasan, 1999: 17). observasi atau pengamatan secara langsung dilakukan untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh tentang SMP Muhammadiyah 1 Klaten, yang berupa gedung-gedung bangunan, ruang-ruang kelas, sarana prasarana, dan lingkungan sekolah.

### c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hak-hak atau variabel yang dapat berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2010: 274). Sumber dokumentasi dalam penelitian ini adalah semua data yang diperoleh dari SMP Muhammadiyah 1 Klaten, mengenai letak geografis, sejarah berdirinya, stuktur organisasi sekolah dan sistem manajemen kepemimpinan.

### 4. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles dan Huberman (1984), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data, yaitu reduksi data, penyajian data, verifikasi atau penarikan kesimpulan (dalam Sugiyono, 2010: 246).

Pertama, setelah pengumpulan data selesai kemudian dilakukan reduksi data yaitu menggolongkan, mengarahkan, membuang, yang tidak perlu dan pengorganisasian sehingga data terpilah-pilah. Kedua, data yang telah direduksi akan disajikan dalam bentuk narasi. Ketiga, penarikan kesimpulan dari data yang telah disajikan pada tahap kedua dengan mengambil kesimpulan.

Sedangkan untuk menganalisis faktor pendukung dan penghambat

maka digunakan metode analisis SWOT, yaitu identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strengths*) dan peluang (*Opportunities*), namun secara kesamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weaknesses*) dan ancaman (*Threats*) (Rangkuti, 2001: 19).

## H. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini disusun dengan menggunakan uraian yang sistematis untuk memudahkan pengkajian dan pemahaman terhadap persoalan yang ada. Adapun sistematika dalam penulisan ini sebagai berikut:

**BAB I: Pendahuluan.** Pembahasan dalam bab ini meliputi Latar Belakang masalah, Penegasan Istilah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan Skripsi.

**BAB II: Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas SDM.** Pembahasan dalam bab ini meliputi dua bagian yaitu: *bagian pertama* membahas tentang Peran Kepala Sekolah yang terdiri dari: Pengertian Kepala Sekolah, Peran Kepala Sekolah, Teori Kepemimpinan, Tipe Kepemimpinan, Kompetensi Kepala Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas SDM. *Bagian kedua* membahas tentang Kualitas Sumber Daya Manusia yang terdiri dari: Pengertian SDM, Fungsi Manajemen SDM, Peran Kepala Sekolah dalam Rangka Meningkatkan Kualitas SDM.

**BAB III: Deskripsi Sekolah dan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan SDM di SMP Muhammadiyah 1 Klaten.** Pembahasan dalam bab ini meliputi dua bagian yaitu, *bagian pertama* memaparkan gambaran SMP Muhammadiyah 1 Klaten, yang terdiri dari Sejarah Berdiri dan Perkembangannya, Letak Geografis, Visi dan Misi, Tujuan dan Sasaran Sekolah, Struktur Organisasi, Keadaan Guru, Karyawan dan Siswa, serta Sarana dan Prasarana. *Bagian kedua* memaparkan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di SMP Muhammadiyah 1 Klaten Tahun pelajaran 2012/2013.

**BAB IV: Analisis Data Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas SDM di SMP Muhammadiyah 1 Klaten.** Pembahasan ini meliputi analisis data tentang; (1) Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas SDM di SMP Muhammadiyah 1 Klaten Tahun Pelajaran 2012/2013. (2) Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas SDM di SMP Muhammadiyah 1 Klaten Tahun pelajaran 2012/2013.

**BAB V: Penutup.** Dalam bab ini akan dibahas mengenai Kesimpulan, Saran dan Kata Penutup.