

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam Islam.

Allah sangat mencintai perbuatan-perbuatan yang ter-*manhaj* dengan baik, sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surat *Ash-Shaff* : 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُيَّانٌ مَّرْصُومٌ ( ٤ )

*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh* (Departemen Agama RI, 2004: 1169).

Kokoh bermakna adanya sinergi yang rapi antara bagian yang satu dengan bagian yang lain. Jika hal ini terjadi, maka akan menghasilkan sesuatu yang maksimal. Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadist yang diriwayatkan Imam Thabrani:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَقَنَّهُ (رواه الطبران)

*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas)* (Marhum Sayyid, 2001: 34).

Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT. Sebenarnya, manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat, dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam.

Imam Nawawi (2002: 25) mencantumkan sebuah Hadist yang diriwayatkan oleh Imam Muslim dari Abu Ya'la, Rasulullah SAW bersabda:

إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ . . . . (رواه المسلم)

*Sesungguhnya Allah mewajibkan untuk berlaku ihsan atas segala sesuatu* (HR. Muslim).

Kata *ihsan* bermakna melakukan sesuatu secara maksimal dan optimal. Oleh karena itu, dalam segala sesuatu harus dilakukan dengan secara optimal, secara baik, benar dan tuntas.

Dunia yang semakin mengglobal sekarang ini, bergerak dan berubah semakin cepat dan kompetitif. Semua bidang mengalami pergeseran dan tantangan, termasuk lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan menghadapi tantangan serius untuk mampu mengikuti sekaligus berada di garda depan perubahan global tersebut. Kalau tidak mampu menjawabnya, maka lembaga pendidikan tidak akan berwibawa di hadapan roda dinamika zaman yang berjalan dengan cepat. Bahkan, lembaga pendidikan dianggap tidak mampu mengantisipasi realitas kekinian yang terjadi.

Menurut Ahmad Makki (dalam Jamal Ma'mur, 2009: 39), jika pendidikan dalam sebuah bangsa sudah maju, niscaya akan maju pula bangsa

itu. Sebaliknya, ketika pendidikan di suatu bangsa tidak berkembang, maka dapat dipastikan bangsanya akan terbelakang. Pada hakikatnya, pendidikan bertujuan memfasilitasi pencapaian tujuan kehidupan manusia yang sesungguhnya. Untuk itulah, saat ini dituntut untuk dapat mengembangkan sistem pendidikan yang sesuai dengan tuntutan zaman global, dengan pendidikan yang berperspektif global.

Lembaga pendidikan sebagai instrumen paling utama dalam menyiapkan sumber daya manusia dituntut mampu menyediakan kualitas sumber daya yang handal. Dari sumber daya itulah, negara mampu berpartisipasi aktif dalam pergumulan dunia, baik saat ini maupun masa akan datang. Banyaknya tantangan yang dihadapi dunia pendidikan di era globalisasi saat ini, baik internal maupun eksternal, mengharuskan kesiapan menghadapi tantangan tersebut dengan langkah-langkah cerdas, aplikatif, dan visioner.

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management*) bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian SDM (sumber daya manusia) dan SDA (sumber daya alam) yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien. Pada dasarnya, manajemen adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sebagai proses untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten, dan pengendalian yang berkelanjutan agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Kemampuan seorang pemimpin sekaligus manajer sekolah merupakan hal yang tidak dapat ditawar-tawar lagi jika menginginkan terciptanya pendidikan yang benar-benar berkualitas. Dalam buku Depdikbud (1998: 14) tugas Kepala Sekolah sering dirumuskan sebagai EMASLIM, yaitu *Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator* dan *Motivator*.

Sadili Samsudin (2009: 16) mengungkapkan bahwa pada dasarnya manajemen adalah upaya mengatur segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam kegiatan mengatur ini kemudian timbul beberapa masalah, di antaranya siapa yang mengatur, mengapa harus diatur, dan apa tujuan dari pengaturan tersebut. Dari pertanyaan itu maka diperlukan kegiatan mempelajari, mendalami, dan mempraktikkan konsep manajemen secara baik, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Hidayaturrahman Masaran merupakan salah satu lembaga pendidikan yang bernuansa Islam yang mampu memberikan nilai-nilai religius, kemandirian, keadilan dan kerjasama dalam masyarakat. Dibanding dengan sekolah yang bernuansa Islam lainnya di Masaran, kuantitas dan kualitas pendidikan SDIT Hidayaturrahman relatif lebih baik, dan setiap tahun jumlah peminat siswanya selalu meningkat. Kepercayaan masyarakat begitu besar untuk memasukkan anak-anak mereka di SDIT Hidayaturrahman, hingga tahun ke empat, jumlah siswa dan siswi di SDIT Hidayaturrahman sudah mencapai 178 orang, dengan rata siswa per kelas mencapai 40 sampai 50 anak. Gedung yang sudah dibangun sampai saat

ini terdiri dari 14 lokal, dengan rincian satu ruang kepala sekolah, dua ruang guru, satu laboratorium komputer dan sepuluh ruang kelas. Dari sisi pengajar dan pendidik, sampai saat ini sudah memiliki 19 orang dengan satu penjaga sekolah. Hal ini dikarenakan SDIT Hidayaturrehman menerapkan sistem *Full Day School* dengan melaksanakan kurikulum dari Pendidikan Nasional (Diknas) dan kurikulum agama dari FKLPI (Forum Komunikasi Lembaga Pendidikan Islam).

Berpijak pada latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan SDM para Guru dan Karyawan di SDIT Hidayaturrehman Masaran Sragen pada Tahun Pelajaran 2010/2011.”

## **B. Penegasan Istilah**

Untuk menghindari terjadinya berbagai macam penafsiran yang kurang tepat atas skripsi ini yang berjudul “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan SDM para Guru dan Karyawan di SDIT Hidayaturrehman Masaran Sragen “, terlebih dahulu diberi batasan pengertian sebagai berikut:

### **1. Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Depdiknas, 2001: 362) didefinisikan bahwa manajemen sebagai proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Manajemen dalam pendidikan diartikan sebagai aktivitas usaha untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya (Syaiful Sagala, 2010: 50).

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Depdiknas, 2001: 439), diungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai perihal memimpin. Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, yang dimaksud pemimpin adalah semua orang yang bertanggung jawab dalam proses perbaikan yang berada pada semua level kelembagaan pendidikan. Para pemimpin pendidikan harus memiliki komitmen terhadap perbaikan mutu dalam fungsi utamanya.

Seorang pemimpin, tidak terkecuali kepemimpinan manajerial dalam organisasi, untuk mencapai tujuan tidak bekerja sendirian. Para pemimpin membagi tugas-tugas kepada anggotanya, menjelaskan tujuan dan program, mempengaruhi dan mendorong dengan memberikan gaji atau insentif serta menampilkan keteladanan.

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Depdiknas, 2001: 737) didefinisikan, bahwa Kepala Sekolah yaitu orang (guru) yang memimpin suatu sekolah atau bisa juga disebut dengan Guru Kepala. Kepala Sekolah bertanggung jawab penuh atas perjalanan dan perkembangan di sekolah.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah adalah seni mengatur dalam sebuah kepemimpinan seorang Kepala Sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

## 2. Peningkatan Sumber Daya Manusia

Sumber daya didefinisikan sebagai “alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan

yang ada” (Tjutju Yuniarsih, 2009: 2). Sadili Samsudin (2006 : 21) mendefinisikan sumber daya manusia adalah “orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.”

Dengan demikian, yang dimaksud peningkatan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi dalam organisasi sekolah.

### 3. SDIT Hidayaturrehman Masaran Sragen

SDIT Hidayaturrehman Masaran Sragen adalah salah satu sekolah dasar Islam swasta, yang beralamatkan di desa Jembangan RT: 30 Pringanom Masaran Sragen 57282. SDIT Hidayaturrehman merupakan suatu lembaga yang bertujuan untuk mengaplikasikan akhlak-akhlak yang Islami kepada siswa-siswanya yang berdasarkan pokok ajaran Islam.

Berpijak pada penegasan beberapa istilah di atas dapat disimpulkan bahwa maksud judul skripsi “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan SDM para Guru dan Karyawan di SDIT Hidayaturrehman Masaran Sragen Tahun Pelajaran 2010/2011”, adalah proses penggunaan sumber daya secara efektif yang dilakukan oleh Kepala Sekolah untuk mencapai sasaran dan tujuan di SDIT Hidayaturrehman Masaran Sragen Tahun Pelajaran 2010/2011.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan penegasan istilah yang telah penulis uraikan, maka masalah yang menjadi bahan kajian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah di SDIT Hidayaturrehman Masaran Sragen dalam meningkatkan SDM para guru dan karyawan?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan SDM para guru dan karyawan di SDIT Hidayaturrehman Masaran Sragen?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

- a. Untuk mendeskripsikan manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah SDIT Hidayaturrehman Masaran Sragen dalam meningkatkan SDM para guru dan karyawan.
- b. Untuk mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan SDM para guru dan karyawan di SDIT Hidayaturrehman Masaran Sragen.

#### 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat teoritis:
  - 1) Menambah khazanah pengetahuan dalam dunia pendidikan



2) Dapat menjadi bahan masukan bagi para aktivis pendidikan, khususnya mahasiswa Fakultas Agama Islam Program Studi Pendidikan Agama Islam (Tarbiyah) sehingga nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

b. Manfaat praktis:

- 1) Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sebuah rujukan yang lebih konkrit apabila nantinya penulis berkecimpung dalam dunia pendidikan, khususnya dalam hal kepemimpinan.
- 2) Bagi sekolah, dapat menjadi bahan masukan dalam rangka perbaikan apabila nantinya dalam penelitian ini ditemukan berbagai kekurangan.

### **E. Kajian Pustaka**

Berdasarkan kajian penulis, penelitian semacam ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, di antaranya:

1. Sri Dwi Hastuti (UMS, 2003) dalam skripsinya yang berjudul “Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Guru di SDN Bawu II Kecamatan Kemusu Kabupaten Boyolali Tahun Ajaran 2003/2004”, menyimpulkan bahwa usaha-usaha yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SDN Bawu II dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran guru adalah:
  - a. Bidang administrasi, meliputi: Perencanaan dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, pengelolaan kepegawaian, pengelolaan kesiswaan dan pengelolaan sarana dan prasarana

- b. Bidang supervisi, dengan tujuan untuk membantu guru dalam banyak hal, antara lain: Membantu guru dalam memilih dan mengorganisir bahan-bahan pelajaran, mengidentifikasi tujuan pembelajaran, menggali dan mengembangkan bahan pelajaran, menyesuaikan pelajaran dengan perbedaan individu dan mengatasi masalah guru secara individu.
2. Istiana (UMS, 2005) dalam skripsinya yang berjudul “Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MAN Purwodadi Tahun Ajaran 2004/2005” menemukan beberapa point, di antaranya:
  - a. Kepala Sekolah mampu berperan sebagai motivator dalam memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik dalam bentuk pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan dan penghargaan.
  - b. Penampilan kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai motivator dapat terlihat pada kewibawaan dalam mempengaruhi, menggerakkan, dan memberdayakan sumber daya yang berkualitas adalah kepala sekolah yang pandai menerapkan strategi apa yang harus dijalankan demi kemajuan dan keberhasilan yang dicapai.
3. Nur Hidayati (UMS, 2008) dalam skripsinya yang berjudul “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Al Islam 1 Surakarta Tahun Pelajaran 2007/2008” menyimpulkan beberapa faktor pendukung dan penghambat peningkatan mutu pendidikan, di antaranya:
  - a. Faktor pendukung:

- 1) Banyaknya jumlah siswa yang disertai dengan tingginya etos kerja yang telah dimiliki oleh sebagian besar personil sekolah, terutama guru dan karyawan.
- 2) Guru guru yang ahli pada bidangnya masing-masing dan karyawan-karyawannya yang terampil bekerja sesuai bidang kerjanya.

b. Faktor penghambat:

- 1) Adanya beberapa guru dan karyawan yang sebenarnya sudah saatnya untuk dipensiun namun belum dipensiun mengakibatkan proses peningkatan mutu agak berjalan lambat.
- 2) Terdapatnya gedung yang terpisah sehingga menghambat dalam proses belajar dan mengajar.

Berpijak pada beberapa penelitian di atas nampaknya belum ada yang meneliti tentang manajemen kepemimpinan dalam meningkatkan SDM para guru. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa penelitian yang penulis lakukan memenuhi unsur kebaruan, sehingga layak dijadikan sebagai objek penelitian.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis Penelitian yang dipakai adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang menggunakan informasi yang bersifat menerangkan dalam bentuk uraian, maka data yang ada tidak dapat diwujudkan dalam bentuk angka-angka melainkan berbentuk suatu

penjelasan yang menggambarkan keadaan, proses, dan peristiwa tersebut (Joko Subagio, 2004: 94).

## 2. Metode Penentuan Subjek

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, didukung data dari guru, karyawan dan siswa di SDIT Hidayatullah. Dari beberapa data yang ditemukan akan diperoleh pendeskripsian tentang pelaksanaan manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan SDM para guru dan karyawan di SDIT Hidayatullah.

## 3. Metode Pengumpulan Data

Berkaitan dengan data yang akan dideskripsikan dan dianalisis, maka metode pengumpulan datanya sebagai berikut:

### a. Metode *interview*

Sutrisno Hadi (2007: 218) menyatakan bahwa metode *interview* adalah teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis. Penulis menggunakan metode ini untuk memperoleh gambaran mengenai sejarah berdirinya SDIT Hidayatullah, manajemen kepemimpinan dalam meningkatkan SDM para guru dan karyawan di SDIT Hidayatullah serta data-data lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini dengan subjek *interview* Kepala Sekolah, guru dan karyawan.

### b. Metode observasi

Suharsimi Arikunto (2006: 227) menyatakan bahwa observasi adalah pengamatan meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra.

Pencatatan dilakukan secara deskriptif, yaitu mencatat sebanyak mungkin data-data yang mendukung suatu gejala evaluasi dari observer. Metode ini penulis gunakan langsung terhadap objek yang diteliti, beberapa hal yang menjadi pengamatan sekaligus pencatatan bagi penulis antara lain: letak geografis, kondisi sekolah serta sarana prasarana di SDIT Hidayatullah.

#### c. Metode dokumentasi

Suharsimi Arikunto menyatakan (2002: 136), bahwa metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan lain sebagainya. Dalam hal ini metode dokumentasi penulis gunakan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan keadaan guru, siswa, sarana dan prasarana sebagai pendukung supaya data yang diperoleh lebih lengkap. Penulis juga menggunakan metode dokumentasi untuk menggali sejarah berdirinya SDIT Hidayatullah, serta hal-hal lain yang dapat mendukung kelengkapan data dalam penelitian.

#### 4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Iqbal Hasan (2002: 98) mendefinisikannya sebagai

sebuah metode yang tidak menggunakan model matematik, statistik, ekonometrik atau model tertentu lainnya.

Untuk menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan pendekatan deskriptif yang sifatnya kualitatif, yaitu perolehan data yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan (Suharsimi Arikunto, 2006: 196).

Analisis data dalam penelitian ini dimulai dengan pengumpulan data melalui teknik *interview*, observasi, dan dokumentasi di lapangan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan cara membandingkan dan mengklarifikasinya menjadi kesimpulan.

Jenis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah induktif, yaitu analisis data yang dimulai dengan bab-bab atau peristiwa yang bersifat khusus, kemudian berakhir pada kesimpulan umum. Sebagai metode tambahan, penulis menggunakan metode analisis SWOT yaitu *Strength*, *Weakness*, *Opportunities*, dan *Threats*, adalah analisis dalam penelitian yang prosedurnya menghasilkan data diskriptif, evaluatif, yang berupa kata-kata lisan maupun tertulis dari orang atau pelaku yang diamati (Lexi J. Moleong, 2007: 9-10).

### **G. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, yang berisi: latar belakang masalah, penegasan istilah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Kajian Teoritik Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan SDM Guru dan Karyawan yang meliputi: Pertama, manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah yang terdiri dari pengertian, prinsip, fungsi dan komponen manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah dalam pendidikan. Kedua, Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdiri dari kepemimpinan dalam meningkatkan SDM guru dan karyawan.

Bab III Data Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah di SDIT Hidayaturrehman Masaran Sragen yang meliputi: Pertama, gambaran umum SDIT Hidayaturrehman Masaran Sragen, yang terdiri dari sejarah berdiri dan perkembangannya; struktur organisasi; letak geografis; visi, misi, tujuan dan motto sekolah; keadaan guru; siswa; karyawan; sarana dan prasarana. Kedua, manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan SDM para guru dan karyawan.

Bab IV Analisis data yang meliputi: Analisis data tentang manajemen kepemimpinan melalui analisis SWOT terhadap manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah di SDIT Hidayaturrehman Masaran Sragen dalam meningkatkan SDM guru dan karyawan.

Bab V Penutup, yang meliputi kesimpulan, saran dan kata penutup.

