BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Sejarah MTsN 2 Tulungagung

1. Sejarah Madrasah

Sebelum bernama MTsN Tunggangri, pada periodisasi perkembangan awalnya, sekolah ini bernama PGAP (Pendidikan Guru Agama Pertama) yang berdiri pada tahun 1961. Pendirinya adalah Bapak H. Mohamad Sirath dan Bapak Abdul Muntholib dengan kepala sekolah pertama Bapak Sudarso, jumlah kelas yang ada adalah 6 ruang dengan 3 rombongan belajar. Kemudian pada tahun 1968, tepatnya pada tanggal 01 Januari 1968 status PGAP berubah menjadi MTs Negeri Tunggangri dengan kepala sekolah Bapak H. Ghufron Zamzami. Status ini bertahan sampai tahun 1970 sampai akhirnya berubah menjadi MTsAIN (Madrasah Tsanawiyah Agama Islam Negeri) Tunggangri dengan jumlah siswa ± 900 orang yang terbagi menjadi 18 kelas. Pada tahun 1971, karena suatu dan lain hal MTsAIN ipecah menjadi dua lembaga yaitu MTsN Tunggangri dan MTs Aswaja (Ahlussunnah Wal Jama'ah) Tunggangri dengan pembagian 12 kelas untuk MTsN Tunggangri dan 6 kelas untuk MTs Aswaja Tunggangri.

Dengan pemecahan itu, kepala MTsN Tunggangri tetap dipegang oleh Bapak H. Ghufron Zamzami. Tahun 1991 MTsN Tunggangri dipimpin oleh Bapak Drs. H. Achmad Chalid hingga tahun 2001 dengan jumlah siswa 1050 orang dan jumlah kelas menjadi 21 ruang. Mulai tahun 2001 hingga tahun

2006 lembaga ini dipimpin oleh Bapak H. Anas Dhofir, S.Ag yang sebelumnya menjabat kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Karangrejo Tulungagung dengan jumlah siswa 1187 orang dan jumlah kelas 27 ruang. Setelah itu, dipimpin oleh Bapak Drs. H. Widji yang sebelumnya menjadi kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Aryojeding Rejotangan Tulngagung dengan jumlah siswa mencapai 1140 orang dan jumlah kelas 27 ruang. Kemudian, pada tahun 2008 MTsN Tunggangi dipimpin oleh Bapak Drs. H. Kirom Rofi'i, M.Pd.I hingga tahun 2011. Pada tahun 2011 MTsN Tunggangri dipimpin oleh Drs. Kahfi Nurudduja yang sebelumnya memimpin MTsN Rejotangan. Dan sekarang dipimpin oleh Drs. H. Ali Anwar, M.Pd.

B. Deskripsi Data

Setelah ditemukan beberapa data yang terkait dengan penelitian ini, baik berupa hasil observasi, wawancara dan dokumentasi maka peneliti akan menganalisa data temuan tersebut dengan teori yang ada untuk menjelaskan "Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Kualitas SDM di Madrasah Stanawiyah Negeri 2 Tulungagung". Adapun data-data yang dipaparkan dan dianalisa oleh peneliti sesuai dengan fokus penelitian, yaitu:

1. Bagaimanakah peran kepala sekolah dalam perencanaan Sumber Daya Manusia di MTs Negeri 2 Tulungagung?
2. Bagaimanakah kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik (Guru) di MTs Negeri 2 Tulungagung?

3. Bagaimanakah peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga kependidikan (staf dan tenaga kependidikan lainnya) di MTs Negeri 2 Tulungagung?

Seluruh data yang peneliti dapatkanakan disajikan dalam bentuk deskriptif, yaitu dengan menjelaskan melalui uraian kata sehingga menjadi kalimat yang mudah dipahami agar data yang disajikan lebih terarah dan memperoleh gambaran yang jelas dari hasil penelitian. Maka peneliti menjabarkannya menjadi tiga bagian berdasarkan urutan permasalahannya, sebagai berikut.

1. Peran Kepala Sekolah dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia di MTs Negeri 2 Tulungagung

Kepala Madrasah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan di sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab terhadap kelancaran jalnnya sekolah secara teknik akademis saja, tetapi juga keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasi serta hubungan dengan masyarakat sekitar.

Kepala sekolah adalah pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan, tanpa adanya kepemimpinan kepala sekolah maka suatu lembaga pendidikan tidak akan berjalan sesuai dengan visi dan misi madrasah yang telah ditetapkan. Kepala madrasah merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi di sebuah lembaga pendidikan. Madrasah sebagai sebuah organisasi tentu tidak lepas dari keberadaan sumber daya manusia yang sangat penting bagi peningkatan kemajuan dalamsebuah organisasi.

Inisiatif dan kreatif yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan sekolah adalah tugas dan tanggung jawab kepala sekolah. Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada, baik itu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang nantinya akan memebantu dalam mewujudkan visi dan misi madrasah yang telah ditetapkan sehingga dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Perencanaan kepalas sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di MTsN 2 Tulungagung berlandaskan pada kondisi atau lingkungan madrasah yang sebernanya. Menurut peneliti perencanaan merupakan langkah awal dimana dalam sebuah perencanaan itu memiliki dampak yang besar bagi sebuah lembaga yang menjalankannya. Sehingga perencanaan merupakan langkah awal dalam hal apapun termasuk dalam meningkatkan kinerja pendidik dan kependidikan. Di MTsN 2 Tulungagung ini langkah pertama yang peneliti lakukan yaitu dengan observasi terlebih dahulu untuk mengetahui kondisi awal. Sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah yang terkait pertanyaan sesuai dengan pdoman penelitian "Bagaimana perencanaan kepala sekolah sebagai (sebagai manjer) dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia" ,beliau mengatakan bahwa:

> Jadi begini mas, dalam perencanaan peningkatan kualitas SDM disini kita melakukan sebuah kegiatan- kegiatan yang dapat diikutioleh tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, misalkan seperti kegiatan pelatihan, seminar, workshop, dan kegiatan-kegiatan lain yang nantinya dapat bermanfaat bagi SDM di MTsN 2 Tulungagung ini dan juga dapat menambah ilmu yang memang sebelumnya belum pernah didapatkan.[1]

Pak Arif selaku kepala tata usaha juga mengatakan hal yang sama bahwa:

[1]W/K.S/R.K.S/ 28.02.2019/10.00-11.30

Menurut saya peran kepala sekolah sebagai manajer Dalam penyusunan perencanaan yang dilakukan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di lembaga ini yaitu biasanya kepala sekolah melakukan sebuah progam seperti dulu yang pernah dilakukan di MTsN 2 Tulungagung seperti kegiatan seminar, workshop pengembangan kurikulum, dan hal-hal lain yang dapat meningkatkan kualitas kerja baik tenaga kependidikan maupun tenaga pendidik.[2]

Gambar 4.1 Seminar tentang peningkatan pendidikan[3]

Peran kepala sekolah sebagai manajer sangatlah penting dalam pengelolaan perencanaan peningkatan kualitas sumber daya manusia disekolah hal ini bertujuan agar kinerja para pegawainya semakin meningkat dengan baik dan dapat menyesuaikan diri sesuai dengan perkembangan jaman. Sumber daya manusia dalam sebuah lembaga pendidikan seperti yang di lakukan di MTsN 2 Tulungagung sangatlah memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja atau etos kerja, sehingga apa yang di harapkan dapat memeberikan kontribusi dalam mencapai sebuah tujuan yang diharapkan.[4]

[2]W/K.T.U/12.03.2019/12.09
[3]D/S.P.P/ yang dihadiri oleh guru dan tenaga T.U pada tahun 2013
[4]O.P/P.K.S/28.2.2019./09.00-10.39

Peningkatan kinerja atau etos kerja atau etos kerja tidak dating begitu saja tetapi memerlukan sebuah pengelolaan yang terencana, sistematis dan terarah agar dalam sebuah proses pencapaian tujuan dalam sebuah lembaga pendidikan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia kepala sekolah sebagai manajer juga mengambil langkah- langkah strategis yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, seperti yang dikatakan oleh bapak Drs. H. Ali Anwar, M.Pd. salaku kepala sekolah beliau mengatakan bahwa:

> Jadi begini, langkah-langakah yang saya lakukan dalam hal peningkatan kualitas sumber daya manusia bahwa langkah yang saya lakukan adalah melakukan pengamatan terlebih dahulu sejauh manakah kinerja SDM yang ada di lemabaga ini dan seberapa tinggi kemampuan para pegawai baik guru maupun tenaga kantor, kemudian melakukan sebuah pelatihan atau pembinaan dan melakukan seleksi dimana nanti dapat penempatan kinerja pegawai saya sesuai dengan bidangnya masing- masing,[5]

Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia kepala sekolah juga memiliki langkah-langkah strategis yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia disebuah lembaga pendidikan. Dalam hal ini kepala sekolah melakukan suatu kegiatan-kegiatan atau pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas sdm di MTsN 2 Tulungagung. Peranan sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia yang efektif dan efisiensi dalam dalam kegiatan organisasi tidak

[5]W/K.S/R.K.S/28.2.2019/10.39-11.30

hanya tergantung pada peralatan-peralatan yang terdapat dalam kantor seperti komputer dan alat-alat canggih dan modern yang lainnya, semua factor tersebut tidak akan berarti jika tidak ada sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat atau mampu dalam mengoperasikan peralatan tersebut.[6]

Kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia juga harus mengerti dan mengetahui bagaimana pentingnya dan upaya-upaya apa saja yang dapat dilakukan untuk melaksanakan sebuah kegiatan-kegiatan yang dapat mengembangkan kemampuan sumberdaya manusia dan anggota organisasinya di MTsN 2 Tulungagung. Dengan demikian peranan sumber daya manusia sangatlah penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap jalannya suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan berjalan sesuai dengan apa yang di harapkan.

Dalam hal peningkatan sumber daya manusia tentunya dalam hal ini Suatu problematika pastinya selalu ada disetiap lembaga pendidikan seperti kurangnya sumber daya manusia, peningkatan sumber daya manusia bertitik tolak pada

Dalam sebuah pengembangan sumber daya manusia di MTsN 2 Tulungagung pastinya kepala sekolah memiliki kendala-kendala atau problematika dalam hal peningkatan sumber daya manusia seperti yang dikatakan oleh bapak Drs. H. Ali Anwar, M.Pd. selaku kepala sekolah beliau mengatakan bahwa;

[6].P/P.K.S/28.2.2019.10.39-11.30

> Begini mas, kalau masalah masalah yang pernah dialami dalam peningkatan sumber daya manusia di lembaga ini yaitu kurangnya tenaga kantor, terbatasnya sumber daya manusia dengan skill tertentu seperti tidak ada guru yang menjaga UKS dimana pada saat ini pelayanan kesehatan dirangkap oleh satu guru tata usaha jadi selain bekerja di kantor beliau juga membantu mengelola UKS.[7]

Suatu problematika pastinya selalu ada disetiap lembaga pendidikan seperti yang ada di MTsN 2 Tulungagung seperti kurangnya sumber daya manusia, peningkatan sumber daya manusia bertitik tolak pada upaya pembangunan dibidang pendidikan, sementara pembangunan di bidang pendidikan ditentukan oleh upaya yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia. Sehingga upaya pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan pendidikan yang dilaksanakan.[8]

Masalah-masalah yang ada disetiap lembaga pendidikan dalam hal peningkatan sumber daya manusia seperti penambahan tenaga pendidi dan tenaga kependidikan, keterbatasan skill dan lain sebagainya tentu hal ini akan mengurangi kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di MTsN 2 Tulungagung hal ini akan mempunyai pengaruh yang besar dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan.

Peranan sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan sangatlah membantu dalam peningkatan kualitas lembaga pendidikan. Dalam hal ini sebuah lembaga pendidikan harus lah mempunyai sumber daya manusia yang cukup agar kegiatan-kegiatan yang dilakukan dapat berjalan

---

[7]W/K.S/R.K.S/29.02.2019/10.39-11.30
[8]W.P/P.K.S/28.2.2019.09.30-10.39

dengan baik seperti pengadaan atau penambahan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, seperti yang dikatan oleh bapak Drs. H. Ali Anwar, M.Pd. selaku kepala sekolah bahwa;

> Kalau disini dalam pengadaan atau penambahan pegawai yang dimana biasanya dilakukan perekrutan justru malah sebaliknya kita tidak melakukan perekrutan tetapi kita meminta ke Kementrian Agama sesuai dengan kebutuhan seperti tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dan itu bisa diajukan selama 4 tahun sekali.[9]

Pengadaan sumber daya manusia dalam mendapatkan tenaga kerja atau pegawai dalam hal menutupi kekurangan kekurangan SDM di sebuah lembaga pendidikan yang diidentifikasi dalam perencanaan penambahan kepegawaian. Maksud dan tujuan dalam pengadaan kepegawaian adalah untuk mendpatkan persediaan sebanyak mungkin yang dapat membantu terlaksananya kegiatan-kegiatan dan tujuan yang ada di MTsN 2 Tulungagung. Dapat kita simpulkan bahwa pengadaan sumber daya manusia adalah suatu upaya yang dilakakan agar memproleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan guna untuk mencapai tujuan suatu lembaga pendidikan.[10]

Sumber daya mansia adalah aset utama lembaga pendidikan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas di suatu organisasi. Karyawan yang cakap, mampu dan terampil, belum menajmin produktivitas kerja yang baik, kalua moral kerja dan kedisiplinannya rendah, tetapi mereka baru bermnfaat dan mendukung terujudnya tujuan di lembaga pendidikan.

---

[99]W/K.S/R.K.S/29.02.2019/10.00-10.39
[10]O.P/P.K.S/28.2.2019.09.30-10.39

Dalam hal ini kepala sekolah sebagai manajer harus melakukan sebuah pengembangan-pengembangan para pegawaianya agar dapat berkembang dan mempunyai kualitas yang dapat mengerjakan tugas-tugas dengan semaksimal mungkin. Dalam pengembangan kepegawaian seperti yang dikatakan oleh bapak Drs. H. Ali Anwar, M.Pd. selaku kepala sekolah bahwa;

> Dalam pengembangan sumber daya manusia baik tenaga pendidik maupun tenaga kepnidikan hal yang biasa diakukan adalah seperti pelatihan pelatihan, mengikutkan seminar, workshop, motivasi, dan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dalam pengembangan sdm di lembaga ini.[11]

Pak Arif selaku kepala tata usaha juga mengatakan hal yang sama bahwa:

> Kalau keterkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia di MTsN 2 Tulungagung ini yang meliputi baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang biasa diakukan adalah seperti melakukan pelatihan pelatihan,mengikutkan seminar, workshop seperti itu.[12]

Pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting dilakukan dalam peningkatam kualitas kinerja sumber daya manusia di MTsN 2 Tulungagung. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilaksanakan dalam interval waktu tertentu dan di desain untuk melahirkan perubahan-perubahan sikap, mental dan keahlian karyaan sehingga mampu menyelesaikan penugasan yang berhubungan dengan peran dan tanggung jawab. Pengembangan sumber daya mansia adalah cara dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan dinamika persoalan seperti

[11]W/K.S/R.K.S./28.02.2019/10.39-11.00
[12]W/K.T.U/R.K.T.U/12.03.2019/11.00-12.09

karyaan yang kompetensinya terbatas, karyawan yang kurang memiliki skill kerja dan lain sebagainya.[13]

Setiap lemabaga pendidikan pasti mempunyai suatu divisi pengembangan sumber daya manusia diamana dalam sebuah struktur organisasinya. Divisi pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya memiliki tugas dan tanggung jawab untuk membantu karyawan dalam mengembangkan kepribadian personal dan keterampilan yang dimiliki. Setelah melakukan sebuah pengembangan yang dilakukan kepla sekolah dalam hal peninhkatan kualitas sumber daya manusia disini kepala sekolah akan mengetahui sejauh mana SDM di MTsN 2 Tulungagung ini sudah berkembang yaitu dengan melakukan sebuah evaluasi yamg biasa dilaksanakan setiap hari snin sesudah upacara bendera sperti yang dikatan oleh bapak Drs. H. Ali Anwar, M.Pd. selaku kepala sekolah bahwa;

> Bentuk evaluasi yang saya lakukan dalam mengetahui sejauh mana perkembangan sumber daya manusia di MTsN 2 Tulungagung ini bahwa yang saya lakukan adalah seperti melakukan evaluasi yang biasa dilakukan setelah upacara bendera pada hari senin dimana nanti guru-dan tenaga kependidikan akan dikumpulkan di rung guru di sekolah bagian barat jadi seperti itu mas cara saya mengatahui sejauh mana perkembangan sumber daya manusia yang ada di MTsN 2 Tulungagung. [14]

Jadi Menjadi kepala sekolah pastinya selalu memantau sejauh mana perkembangan SDM, hal ini kepala sekolah akan dapat mengetahui kaulitas tenaga tenaga pendidikan maupun kependidikan. Evaluasi adalah sebuah cara

[13]O.P/P.K.S /28.02.2019/11.00-12.09
[14]W/K.S/R.K.S/28.02.2019/09.00-10.39

yang dilakukan dalam hal pengukuran dan penilaian terhadap suatu kinerja karyawan dimana kepala sekolah dapat mengetahui sejauh mana kualitas sumber daya manusia di MTs N 2 T ulungagung.

Cara yang dilakukan kepala sekolah di MTsN 2 Tulungagung yaitu dengan melakukan evaluasi yang di lakukan setelah upacara bendera disini kepala skeolah mengumpilkan seluruh tenaga pendidik maupun kependidikan dalam hal apakah sudah berkembang mengetahui apakah ada kendala kendala pada setiap hal yang dikerjakan apakah kualitas kinerja sudah sesuai dengan apa yang diharapakan. [15]

Gambar 4.2 Evaluasi Guru MTsN 2 Tulungagung[16]

2. Kepala Sekolah Sebagai Majaer Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja TeanagaPendidik

Kepala sekolah adalah pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan, tanpa adanya kepemimipinan kepala sekolah maka suatu lembaga pendidikan

[15]O.P/P.K.S/28.02.2019/10.39

[16]D/E.G/MtSN 2 Tulungagung. Yang dihadiri oleh seluruh guru dan guru T.U MTsN 2 Tulungagung.

tidak akan berjalan sesuai dengan visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan. Kepala sekoalah disini memliki perana yang sangat penting dalam sebuah lemabaga pendidikan. Sekolah sebagai sebuah oraganisasi tentu tidak lepas dari keberadaan sumber daya manusia yang sangat penting bagi kemajuan lembaga pendidikan maupun oraganisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam lingkup sekolah yang dimaksud yaitu guru dan tenaga kependidikan dimana secanggih apapun sarana dan prasarana yang ada duilembaga pendidikan tersebut tanpa ditunjang dengan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas di lembaga pendidikan pastinya lemabaga tersebut tidak akan pernah maju dan berkembang. Agar sumber daya manusia di sebuah lembaga pendidikan bisa maju dan berkualitas maka perlu dilakukaan sebuah pembinaan- pembianaan yang dilakukan secara berkelanjutan. Menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan tanggung jawab dari kepala sekolah sebagai seorang pemimipin yang mempunyai wewenang tertinggi di setiap lembaga pendidikan.

Sumber daya manusia disebuah lembaga pendidikan akan berkualitas apabila kepala madrasah mampu melaksanakan perannya sebagai seorang manajer dalam mengelola sumber daya manusia agar kinerja tenaga pendidik maupun kependidikan dilembaga tersebut bisa berjalan dengan baik dan maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan. Peran yang wajib dilaksanakan kepala sekolah yang wajib dilaksanakan untuk meningkatkan sumber daya manusia dilembaga pendidikan adalah peran kepala sekolah sebagai manjer dimana peran tersebut kepala sekolah akan mengelola bagaiamana cara kepala

sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik (guru) sesuai dengan apa yang dihrapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti denagn bapak Drs. H. Ali Anwar, M.Pd. Selaku kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tulungagung, sumber daya manusia yang ada di lemabaga tersebut terdiri dari tenaga pendidik dan kependidikan.dalam hal ini perean kepala sekolah sebagai manjer dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di MTsN 2 Tulungagung.

Berikut ini adalah hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan bapak Drs. H. Ali Anwar, M.Pd. Selaku kepala sekolah di MTsN 2 Tulungaung beliau mengatakan bahwa;

> Kalau disini saya salaku kepala sekolah sebagai manajer dalam mningkatkan kualitas kinerja guru yaitu saya selalu memberi himbauan kepada guru untuk selalu berkomunikasi dan bekerja sama dalam hal mengatasi kesulitan-kesulitan dalam melakukan proses belajar mengajar di dalam kelas.[17]

Pak Nur Kholik selaku Guru Akhidah Akhlak juga mengatakan hal yang sama beliau mengatakan bahwa;

> dalam mningkatkan kualitas kinerja guru kepala sekolah selalu mengatakan agar seluruh guru untuk selalu berkomunikasi dan melakukan belajar bersama ya dalam hal mengatasi kesulitan-kesulitan materi yang akan diajarkan pada saat mau mengajar di dalam kelas.[18]

Sebagai seorang manajer dilembaga pendidikan, kepala sekolah memiliki cara tersendiri dalam hal peningkatan kualitas kinerja sumber daya

[17]W/K.S/R.K.S/28.02.2019/10.39-11.30
[18]W/G.A.A/P.MTsN 2 Tulungagung/17.03.2019/09.43-11.00

manusia di lembaga pendidikan dengan tujuan agar lembaga pendidikan tersebut bisa lebih maju sesui dengan apa yang telah diharakan. Seperti yang dilakukan oleh bapak Drs. H. Ali Anwar, M.Pd. selaku Kepala sekolah di MTsN 2 Tulungagung bahwa yang dilakukan dalam peningkatan kinerja kualitas tenaga pendidik dengan melakukan sebuah himbauan kepada para guru agar selalu bekerja sama dan selalu melakaukan komunikasi dalam melakukan hal-hal yang berkaitan dengan kesulitan-kesulitan dalam melakukn tugas belajar mengajar di dalam kelas. [19]

Guru merupakan salah satu unsur terpenting dalam pendidikan, baik buruknya kualitas pndidikan sangat ditentukan oleh standar kualitas guru. Oleh karena itu guru perlu meningkatkan kompetensinya. Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang sangat penting yang harus diperhatikan. Kehidupan akan menjadi lebih baik apabila sumber daya manusia memiliki kualitas yang baik. Untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas salah satunya adalah melalui sebuah pendidikan. Dengan adanya pendidikan maka akan terjadi peningkatan mutu sumber daya manusia. Guru merupakan tenaga profesional yang tugas pokok dan fungsi untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan, skill, mental dan akhlak peserta didik bagi asset bangsa. Dalam hal ini peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kulitas kinerja guru juga haru melakukan sebuah pengembangan-pengambangna yang perlu dilakukan dalam meningkatkan

[19]O.P/P.K.S.P.K.G/ 17.03.2019/09.43-11.00

kualitas tenaga kependidikan (Guru) seperti yang dikatakan oleh bapak Drs. H. Ali Anwar, M.Pd. selaku kepala sekolah beliau mengatakan bahwa;

> Kalau dalam pengembangan tenaga pendidik saya sebagai kepal sekolah selalu menghimbau para guru untuk ikut dalam kegiatan-kegiatan tertentu seperti kegiatan pelatihan, workshop, dan pengembangan-pengembangan yang lainnya.[20]

Pak Arif Winarno selaku kepala Tata Usaha juga mengatakan hal yang sama:

> ya memang dalam pengembangan tenaga pendidik kepala sekolah selalu menghimbau para guru untuk ikut dalam kegiatan-kegiatan tertentu seperti kegiatan pelatihan, workshop, pengembangan kurikulum dan pengembangan-pengembangan yang lainnya.[21]

Pak Nur Kholik selaku guru Akhidah Akhlak juga mengatakan hal yang sama pula bahwa;

> Kalau dalam pengembangan tenaga pendidik (guru) kepala sekolah selalu menyarankan para guru untuk ikut dalam kegiatan-kegiatan pelatihan, workshop, dan kegiatan yang lainnya.[22]

Gambar 4.3 workshop Pengembangan Kurikulum tahun 2013 di MTsN 2 Tulungagung[23]

[20]W/K.S/R.K.S/28.02.2019/10.39-11.30
[21]W/K.T.U/R.K.T.U/12.03.2019/10.00-12.09
[22]W/G.A.A/P.MTsN 2 Tulungagung/17.03.2019/09.43-10.30
[23]D/W.P.K13./yang dihadiri oleh seluruh guru MTsN 2 Tulungagung bersama dengan komite/2013

Pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting dilakukan dengan tujuan meningkatkan kualitas-kualitas kinerja karyawan di suatu lembaga pendidikan khususnya di MTsN 2 Tulungagung. Perlunya peningkatan sumber daya guru disekolah, karena guru merupakan salah satu faktor penting dalam pndidikan formal pada umumnya. Karena bagi siswa guiru sering dijadikan tokoh teladan dan biasanya guru juga bisa dijadikan sebagai orang tua murid di sekolah.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan, sebab secara langsung mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didiknya agar bisa menjadikan peserta didik tersebut mendapat prestasi yang baik dalam belajar. Dalam hal ini guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sbagai pendidik, pengajar dan pembimbing yang kemampuan tersebut tercermin pada kemampuan guru. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru.[24]

Dalam peningkatan sumber daya guru di MTsN 2 Tulungagung kepala sekolah menganjurkan kepada guru untuk mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan-pengembangan yang dapat meningkatkan kualitas kinerja guru seperti mengikuti kegiatan pelatihan, diklat, workshop dan lain sebagainya. Dalam hal ini guru dituntut memliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh

[24]O.P/P.K.S.P.K.G/ 17.03.2019/09.43-10.30

kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan, selain itu guru juga harus meningktakan kompetensinya agar bisa membantu guru dalam mengembangkan pengetahuannya yang sesuai dengan bidangnya masing-masing seperti yang dikatakan bapak H. Ali Anwar, M.Pd. selaku kepala sekolah beliau mengatakan bahwa;

> Dalam meningkatkan kompetensi guru hal yang dilaukan adalah seperti mengikuti musyawarah guru bidang studi misalkan guru dalam mata pelajaran berkumpul bermusyawarah untuk memepelajari atau membahas masalah-masalah dalam proses belajar mengajar.[25]

Pak Nur Kholik selaku guru Akhidah Akhlak juga mengatakan hal yang sama pula bahwa;

> Jadi kalau di MTsN 2 Tulungagung ini dalam meningkatkan kompetensi guru hal yang dilaukan kepala sekolah adalah selalu melakukan kegiatan seperti mengikuti musyawarah guru bidang studinya masing-masing.[26]

Jadi upaya peningkatan kompetensi guru harus harus dilakukan oleh semua pihak, baik guru maupun lembaga personal atau lembaga lainnya. Dalam meningkatan kompetensi guru di MTsN 2 Tulungagung kepala sekolah selalu menghimbau guru untuk melakukan musyawarah guru bidang studi dimana dalam kegiatan ini bertujuan untuk menyatukan terhadap kekurangan-kekurangan konsep makna dan fungsi pendidikan serta pemecahannya terhadapkekurangan yang ada. Disamping itu juga untuk mendorong guru

[25]W/K.S/R.K.S/28.02.2019/10.39-11.30
[26]W/G.A.A/P.MTsN 2 Tulungagung/17.03.2019/09.43-10.30

dalam melakukan tugsnya dengan baik, sehingga kegiatan tersebut dapat membawa guru kearah peningkatan kompetensinya.[27]

Selain peningkatan kompetensi guru disini kepala sekolah MTsN 2 Tulungagung juga melakukan motivasi-motivasi yang diberikan agar para guru bisa lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi merupakan proses yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Rutinitas pekerjaan sering menimbulkan kejenuhan yang mendalam yang dapat menurunkan kinerja guru. Sperti yang dikatakan bapak H. Ali Anwar, M.Pd. selaku kepala sekolah beliau mengatakan bahwa;

> Sebagai kepala sekolah saya selalu memberikan motivasi kepada guru guna meningkatkan kualitas kinerja. Disetiap hari senin waktu upacara itu yang paling tepat untuk menyampaikan motivasi kepada semua guru supaya semangat dan kinerjanya bagus. Kadang biasanya saya juga mengumpulkan semua guru setelah ikut upacara saya kumpulkan diruang guru untuk melakukan motivasi-motivasi agara para guru lebih semangat dalam melaksanakan belajar mengajar didalam kelas.[28]

Hal yang sama juga dikatakan oleh pak Nur Kholik guru Akhidah Akhlak beliau mengatakan bahawa;

> Kalau dalam memotivasi kepada guru kepala sekolah selalu menyampaikan disetiap hari senin waktu upacara kepala sekolah selalu mmberikan semangat untuk bapak ibu guru sebelum mengajar di dalam kelas.[29]

Jadi di MTsN 2 Tulungagung ini motivasi selalu diberikan dari bapak kepala sekolah guna untuk memberi dorongan dan smangat kepada para guru dalam melaksanakan tugasnya pada saat belajar mengajar di dalam kelas.

---

[27]O.P/P.K.S.P.K.G/ 17.03.2019/09.43-11.00
[28]W/K.S/R.K.S/28.02.2019/10.39-11.30
[29]W/G.A.A/P.MTsN 2 Tulungagung/17.03.2019/09.43

Dengan adanya motivasi yang tinggi hal ini dapat meningkatkan kinerja guru di MTsN 2 Tulungagung.[30] .

3. Kepala Sekolah Sebagai Majaer Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Tenaga Kependidikan

Keberadaan tenaga kependidikan sangat dibutuhkan dalam terlaksananya kegiatan belajar-mengajar disekolah. Tenaga kependidikan disini yang dimaksud disini adalah tenaga di lembaga pendidikan bagian kantor dimana di dalam nya terdapat kepala tata usaha, tenaga administrasi dan lain-lainnya. Semua tenaga kependidikan seharusnya memiliki kemampuan keprofesionalan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing, dalam bertujuan untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan di lembaga pendidikan, tanpa adanya dukungan dari mereka proses belajar mengajar dimadrasah akan sulit untuk bisa berjalan dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti denagn bapak Drs. H. Ali Anwar, M.Pd. Selaku kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tulungagung, sumber daya manusia yang ada di lemabaga tersebut terdiri dari tenaga pendidik dan kependidikan.dalam hal ini perean kepala sekolah sebagai manjer dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di MTsN 2 Tulungagung.

Berikut ini adalah hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan bapak Drs. H. Ali Anwar, M.Pd. Selaku kepala sekolah di MTsN 2 Tulungaung beliau mengatakan bahwa;

[30]O.P/P.K.S.P.K.G/ 17.03.2019/09.43

> Dalam peningkatan kualitas kinerja tenga kependidikan saya sebagai kepala sekolah dalam hal ini mengadakan *team work* pada setiap kegiatan agar tugas-tugas dapat dikerjakan dengan mudah dan tidak terlalu berat.[31]

Hal yang sama juga dikatakan oleh bapak Arif Winarno selaku bapak kepala Tata Usaha beliau mengatakan bahwa;

> Kalau Dalam peningkatan kualitas kinerja tenga kependidikan kepala sekolah selalu memberi arahan untuk membuat sebuah team kerja atau *team work* pada setiap kegiatan agar tugas-tugas dapat dikerjakan dengan mudah dan tidak terlalu berat.[32]

Dalam hal peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan di MTsN 2 Tulungagung hal yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan melakukan team work yang didalamnya terdapat beberapa personil yang memiliki kesamaan tujuan atau target yang akan mempermudah dan mempercepat terselesaikannya suatu pekerjaan, hal ini dikarenakan dalam team work tersebut memungkinkan untuk dilakukan pembagian tugas, artinya setiap orang memiliki tugas masing dengan demikian tugas tersebut akan mudah diselesaikan. [33]

Kinerja Tenaga kependidikan di MTsN 2 Tulungagung bisa dilihat dari kesehariannya, Dalam mengerjakan tugasnya dan kedisiplinannya dalam masuk kerja. Kualitas kinerja pendidik akan lebih baik lagi jika dilakukan sebuah pengembangan yang dapat meningkatkan kinerja tenga kpendidikan seperti yang dikatakan bapak Drs. H. Ali Anwar, M.Pd. Selaku kepala sekolah di MTsN 2 Tulungaung beliau mengatakan bahwa;

---

[31]W/K.S/R.K.S/28.02.2019/10.39-11.30
[32]W/K.T.U/R.K.T.U/12.03.2019/10.30-12.09
[33]O.P/P.K.S.P.K.T.K/ 17.03.2019/09.43

> Dalam melakukan pengembangan yang dapat meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik ialah seperti melakukan pellatihan, mengikutkan workshop, dan kegiatan lain yang berkaitan dengan hal peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan di MTsN 2 Tulungagung.[34]

Hal yang sama juga dikatakan oleh bapak Arif Winarno selaku bapak kepala Tata Usaha beliau mengatakan bahwa;

> Dalam peningkatan kualitas kinerja tenga kependidikan ya selama ini yang pernah dilakukan seperti kegiatan seminar, *workshop*, pelatihan seperti itu[35]

Gambar 4.4 pendidikan dam pelatihan guru[36]

di MTsN 2 Tulungagung yang dilakukan kepala sekolah dalam hal peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan adalah dengan melakukan pengembangan para karyawannya dengan cara melakukan pelatihan, mengikutkan workshop yang diikuti baik guru maupun tenaga tata usaha yang

[34]W/K.S/R.K.S/28.02.2019/10.39

[35]W/K.T.U/R.K.T.U/12.03.2019/12.09

[36]D/P.P.G/ pemateri dari kemenag dengan peserta yang diikuti oleh seluruh guru MTsN 2 Tulungagung

dapat menambah ilmu atau menambah wawasan pengetahuan agar dapat membantu kesulitan-kesulitan yang dialami.[37]

Pengembangan kompetensi tenaga kependidikan juga sangat penting dilakukan dalam peningkatan kualitas kinerja pegawai tetapi juga harus diimbangi dengan motivasi-motivasi yang diberikan kepala sekolah agar lebih semangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Motivasi merupakan proses yang mendorong orang untuk melakukan suatu Rutinitas pekerjaan sering menimbulkan kejenuhan yang mendalam yang dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan-karyawannya.

Seperti yang dikatakan bapak H. Ali Anwar, M.Pd. selaku kepala sekolah beliau mengatakan bahwa;

> Dalam memotivasi para tenaga kependidikan (tenaga T.U) Sebagai kepala sekolah saya selalu memberikan motivasi kepada semua guru maupun karyaan yang lain seperti yang saya katakana sebelumnya bahwa setiap hari senin waktu upacara itu yang paling tepat untuk menyampaikan motivasi kepada semua guru supaya semangat dan kinerjanya bagus.[38]

Hal yang sama juga dikatakan oleh bapak Arif Winarno selaku bapak kepala Tata Usaha beliau mengatakan bahwa;

> Dalam motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah pada para tenaga kependidikan (tenaga T.U) kepala sekolah selalu memberikan semangat, apresiasi kepada kami seperti pemberian jempol pada saat melakukan pekerjaan dengan baik[39]

Jadi di MTsN 2 Tulungagung ini motivasi selalu diberikan dari bapak kepala sekolah guna untuk memberi dorongan dan smangat kepada para

[37]O.P/P.K.S.P.K.T.K/ 17.03.2019/09.43-11.00
[38]W/K.S/R.K.S/28.02.2019/10.39
[39]W/K.T.U/R.K.T.U/12.03.2019/12.09

karyawannya yang bekerja pada bagian kantor (tata usaha) dalam melaksanakan tugasnya pada saat melakukan aktivitasnya. Dengan adanya motivasi yang tinggi hal ini dapat meningkatkan kinerja para tenaga kependidikan di MTsN 2 Tulungagung. [40]

C. Temuan Penelitian

Temuan penelitian ini, mengemukakan data yang diperoleh dari hasil penelitian mengenai "Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di MTsN 2 Tulungagung".

1. Peran Kepala Sekolah Dalam Perencanaan Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Berdasarkan paparan data lapangan terkait dengan fokus penelitian yang pertama di atas dapat ditemukan, bahwa peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di MTsN 2 Tulungagung ternyata memiliki beberapa kecenderungan seperti di bawah ini:

a. Peran kepala sekolah sebagai manjer dalam perencanaan meningkatkan kualitas SDM yaitu Melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan mengadakan pelatihan.
b. mengikutkan kegiatan seminar dan kegiatan lain yang dapat meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia.

[40]O.P/P.K.S.P.K.T.K/ 17.03.2019/09.43

c. Langkah-langkah kepala sekolah sebagai manajer dalam Perencanaan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan melakukan pengamataan kemudian melakukan pelatihan dan mengevaluasi dan menempatkan kualitas kerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing.

d. Mengadakan *teamwork* yang dibuat untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia. *Teamwork* tersebut juga mempunya kelompok atau anak buah

2. Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik

Dari paparan data lapangan terkait dengan fokus penelitian yang kedua di atas dapat ditemukan, peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik di MTsN 2 Tulungagung ternyata memiliki beberapa kecenderungan seperti di bawah ini:

a. Memberi arahan pada guru agar selalu berkomunikasi pada guru yang lain untuk mencari solusi dari permasalahan materi yang belum dimengerti.

b. Melakukan pengembangan pada guru seperti mengikutkan kegiatan workshop, seminar, dan lain sebagainya.

c. Melakukan musyawarah guru bidang studi

d. Memberikan motivasi pada guru

3. Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Tenaga Kependidikan

Dari paparan data lapangan terkait dengan fokus penelitian yang ketiga di atas dapat ditemukan, peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas

kinerja tenga kependidikan di MTsN 2 Tulungagung ternyata memiliki beberapa kecenderungan seperti di bawah ini:

a. mengadakan *teamwork* pada setiap kegiatan
b. melakukan pellatihan.
c. Mengikutkan kegiatan seminar, workshop, dan kegiatan lain.
d. Memberikan motivasi

D. Analisis Data

Setelah data di olah dan di sajikan dalam penjelasan dan uraian, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data, peneliti memberikan analisis secara sederhana. Dengan demikian, pada akhirnya dapat memberikan gambaran yang diinginkan dalam penelitian ini.

1. Peran Kepala Sekolah Dalam Perencanaan Kualitas Sumber Daya Manusia di MTsN 2 Tulungagung

Berdasarkan paparan data di atas, peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan Melakukan pengembangan sumber daya manusia dengam melakukan pelatihan, mengikutkan kegiatan seminar dan kegiatan lain yang dapat meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia. Kemudaian melakukan langkah-langkah yang dapat membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia adapun Langkah-langkah kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan melakukan pengamataan kemudian melakukan pelatihan dan mengevaluasi dan menempatkan kualitas kerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing.

Kemudian Mengadakan *teamwork* yang dibuat untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia. *Teamwork* tersebut juga mempunya kelompok atau anak buah

2. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik di MTsN 2 Tulungagung

Berdasarkan paparan data di atas, peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di MTsN 2 Tulungagung hal yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan Memberi arahan pada guru agar selalu berkomunikasi pada guru yang lain untuk mencari solusi dari permasalahan materi yang belum dimengerti kemudaian dengan melakukan Melakukan pengembangan pada guru seperti workshop, seminar, dan lain sebagainya kemudian kepala sekolah mengadakan musyawarah guru bidang studi dengan tujuan agar seluruh guru dapat berkiomunikasi dan secara bersama-sama dapat berdiskusi pada bidang mata pelajaran masing-masing yang masih kurang menguasai dan bisa di pecahkan bersama-sama dengan musyawarah yang dilakukan bersama dan kepala sekolah juga Memberikan motivasi pada guru guna untuk agar lebih bersemangat lagi dalam melakukan tugasnya dalam belajar mengajar di dalam kelas.

3. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Tenaga Kependidikan di MTsN 2 Tulungagung

Berdasarkan paparan data di atas, peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan di MTsN 2 Tulungagung hal yang dilakukan kepala sekolah adalah dalam penyelesaian pekerjaan yang

begitu banyak kepala sekolah selalu mengadakan *teamwork* pada setiap kegiatan agar semua pekerjaan bisa segera terselesaikan selanjutnya kepala sekolah juga selalu mengikutkan kegaitan-kegitan yang bertujuan untuk mengembvangkan potensi-potensi pada karyawan di bidang tenaga kependidikan (tata usaha) seperti melakukan pellatihan, mengikutkan workshop, dan kegiatan lain. Dan kepala sekolah juga mselalu memberikan motivasi kepasa para tenaga tata usaha untuk selalu semangat dalam mengerjakan tugasnya.