

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis, karena pendidikan mencerminkan kualitas dari suatu negara. Peran strategis pendidikan tersebut melibatkan tenaga pendidik. Tenaga pendidik mempunyai peran dalam pembentukan pemahaman, keahlian, dan karakter peserta didik. Pendidik merupakan sumber daya manusia yang penting dalam organisasi sekolah, disamping itu efektivitas sekolah ditentukan oleh manajemen.¹ Karena itu, tenaga pendidik yang dalam hal ini sumber daya manusia profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional, sehingga menghasilkan kualitas peserta didik yang bermutu.

Setiap tenaga pendidik memiliki karakter khusus, yang berbeda satu sama lain, sehingga memerlukan perhatian khusus. Terlebih lagi perbedaan tenaga kependidikan tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam kondisi psikis, seperti halnya kurang memiliki motivasi, semangat dan rasa tidak percaya diri. Untuk itu diperlukan pengkajian lebih mendalam terkait

¹Mala Sari, "Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Badar Lampung," Skripsi (Lampung: UIN Raden Intan, 2018), hlm.5

permasalahan tersebut dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kependidikan. Seperti halnya yang terkandung dalam Perundang-undangan, diterangkan bahwa :

Pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945.²

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan.³ Dengan kinerja dan produktivitas yang tinggi dari sumber daya manusia yang dimiliki suatu lembaga dapat menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan pendidikan. Tetapi pada realitanya masih banyak lembaga pendidikan yang kekurangan sumber daya yang mempunyai. Kurangnya pengalaman, bakat dan keterampilan yang dimiliki sangat berpengaruh dalam perlambatan kemajuan lembaga. Karena itu, sumber daya manusia sangat penting sebagai salah satu penopang sistem pendidikan.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam konteks sistem pendidikan, maka sistem manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dilakukan secara baik, karena kajian mengenai sumber daya manusia merupakan salah satu dari unsur yang terdapat dalam manajemen seperti yang

² Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Thn 2005 tentang guru dan dosen, hal.3

³ Sakban Dkk, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Alignment*, vol.2 no.1 (Juni 2019), hlm. 93.

dikatakan oleh Hasibuan didalam Darmadi (2018) “ada enam unsur yang terdapat dalam ruang lingkup manajemen yakni meliputi *man, money, matrial, machine, method* dan *market*.”⁴ Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah sekolah, bukanlah hanya sekedar pengembangan sumber daya manusia, melainkan tindakan terpadu dan berbagai fungsi.

Polemik yang biasanya terjadi disebabkan karena kurang mengoptimalkan peran manajemen sumber daya manusia yang dimiliki lembaga. Hal ini menyebabkan ketidak efektifan sumber daya manusia. Setiap kegiatan dan tingkah lakunya terlihat seperti monoton dan tidak terarah. Apabila hal ini tidak segera ditindak lanjuti maka akan merujuk kepada kemunduran kualitas lembaga pendidikan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian sistem yang terpadu dan bertujuan untuk meningkatkan performa sumber daya manusia. Misal: *Staffing*, kompensasi dan pelatihan dimaksudkan untuk menyediakan dukungan yang sinergis bagi organisasi untuk meningkatkan kemampuan dalam mencapai tujuan strategis, dengan menekankan pengembangan pendidikan.⁵

Peran manajemen sumber daya manusia di dalam lembaga pendidikan tentu sangat membantu dalam meningkatkan kualitas pendidik, karena pendidikan yang berkualitas berasal dari orang-orang yang ada pada lembaga

⁴ Darmadi, Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolah “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah”, (Yogyakarta” Depublish, 2018), hlm. 19.

⁵ Mala sari, “Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Badar Lampung,” .. hlm. 4.

tersebut.⁶ Keberlangsungan dari manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan diawasi oleh kepala sekolah. Pimpinan tertinggi di sebuah lembaga pendidikan adalah kepala sekolah. Kedudukan kepala sekolah sangatlah penting. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Made Pidarta dalam Aryani (2017) Kepala sekolah merupakan kunci kesuksesan sekolah dalam mengadakan perubahan.⁷

Kepala sekolah adalah seorang guru yang di yang diberi tugas tambahan untuk memimpin dan mengelola sekolah dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan.⁸ Sedangkan untuk kepemimpinan sekolah Djoko dalam Qonitah (2020) berpendapat bahwa itu merupakan upaya yang dilakukan untuk mempengaruhi, mendorong, memotivasi dan menggerakkan semua masyarakat sekolah termasuk pendidik, siswa, staf dan semua pihak yang terkait dengan sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁹

Kemajuan dan kualitas lembaga sekolah itu ditentukan oleh kepala sekolah karena kepala sekolah merupakan fasilitator bagi pengembangan pendidikan dan sekalaigus menjadi panutan yang mempunyai peran penting bagi lembaga yang dipimpinnya. Seperti halnya yang dikemukakan oleh

⁶ Fahmiah Akilah, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan", *Adaraa*, 1 (Juni, 2018), hlm. 520.

⁷ Rika Aryani, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalitas Guru", *Al-Afkar*, vol.5 no.1 (April, 2017), hlm. 9.

⁸ Peraturan Menteri Pendidikan nasional, no 28 thn 2010, tentang penugasan kepala sekolah, hlm. 3.

⁹ Annafisatul Qonitah, "Peran Kepala Sekolah dalam Memotivasi Kinerja Guru di MTS Darun Najah Karangploso Malang," *Skipi* (Malang: STAI Ma'had Aly Al-Hikam, 2020), hlm. 2.

Mulyono dalam Fahmi (2017) :

Kemajuan sekolah akan lebih penting bila orang memberikan atensinya pada kiprah kepala sekolah karena kepalasekolah merupakan tokoh sentral pendidikan, sebagai fasilitator pengembangan pendidikan dan juga sebagai pelaksana suatu tugas yang syarat dengan harapan dan pembaharuan. kemas cita-cita mulai pendidikan kita secara tidak langsung juga diserahkan kepada kepala sekolah. Begitu pula optimisme para orang tua yang terkondisikan pada kepercayaan menyekolahkan anak-anaknya pada sekolah tertentu, tidak lain karena menggantungkan cita-citanya pada kepala sekolah.¹⁰

Dari paparan yang dijelaskan sebelumnya bisa kita kesimpulan bahwa kepala sekolah sangat penting perannya dalam pengembangan sumber daya manusia supaya menciptakan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, dalam upaya pengembangan sumber daya pendidikan kepala sekolah harus mengoptimalkan perannya baik sebagai manajer, pendidik, administrator, supervisor, pemimpin, inovator dan motivator.

Dipilihnya SMA Kertanegara Malang sebagai tempat penelitian berdasarkan hasil observasi awal penelitian dilapangan, peneliti menemukan beberapa hal yang menurut peneliti menarik dan masih relevan untuk dibahas. *Pertama*, Kurangnta tenaga pendidik generasi muda yang dimiliki. Hal in tentunya berdampak pada kemampuan/keterampilan guru dalam mengikuti perkembangan zaman. Namun dalam hal ini SMA kertanegara masih mampu menutupi kekurangan tersebut dengan sering mengadakan pelatihan kepada

¹⁰ Ahmad Zainuri Fadjri Fahmi, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SDN Pekamban Loak Pragaan Sumenep," *Skripsi* (Malang: UIN Malik Ibrahim, 2017), hlm. 4.

guru baik dibidang komputerisasi pembelajaran maupun pengembangan bobot dari esensi pembelajaran tersebut. Hal ini dapat dilihat dari terlaksananya pembelajaran berbasis daring yang dilakukan dimasa pandemi.

Kedua, peran kepala sekolah yang pro aktif dalam upaya pengembangan sumber daya pendidik yang dimiliki. Dalam hal ini kepala sekolah tidak hanya berusaha untuk selalu mengupayakan pengembangan sumber daya manusianya dengan pelatihan, melainkan kepala sekolah juga aktif dalam mencari relasi baik dengan lembaga pemerintah maupun non-pemerintah. Hal ini menjadi salah satu usaha kepala sekolah agar memudahkan upayanya dalam pengembangan sumber daya manusia dan lembaga pendidikan yang ia pimpin.¹¹

Hal ini juga yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Tenaga Pendidik di SMA Kertanegara Malang.”** dengan harapan dapat menggali informasi apasaja yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menjalankan perannya dalam pengembangan tenaga pendidik yang dimiliki dan apasaja faktor pendukung dan penghambat yang terjadi dalam proses pengembangan yang dilakukan.

B. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam upaya pengembangan sumber daya manusia di SMA Kertanegara Malang?

¹¹ Hasil observasi pada tanggal 25 oktober 2021 di SMA Kertanegara Malang

2. Apa faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia di SMA Kertanegara Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan peran kepala sekolah dalam upaya pengembangan sumber daya manusia di SMA Kertanegara Malang.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat peran kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia di SMA Kertanegara Malang.

D. Manfaat Penelitian

Secara praktis penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi lembaga Pendidikan, Sebagai bahan kajian bagi instansi ataupun lembaga terkait dengan fungsinya untuk mengelola sekaligus mengembangkan kegiatan pendidikan dalam usaha untuk meningkatkan mutu sekolah.
2. Bagi Kepala Sekolah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian bagi kepala sekolah terhadap pentingnya peran kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia.
3. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran dan pengalaman yang sangat luar biasa dalam mengkaji tentang peran kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia, yang nantinya sangat berguna bagi peneliti baik sekarang maupun untuk masa depan.

E. Orisinalitas Penelitian

Originalitas penelitian berfungsi untuk menyajikan perbedaan dan persamaan, maka dari sini penelitian dalam melaksanakan penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu, yaitu diantaranya:

1. Ahmad Hidayatullah dalam penelitiannya yang menghaikan (1) kepala madrasah dalam usahanya meningkatkan kualitas kinerja dan sikap tenaga pendidik di MIPN Miftahul Huda Turen berperan sebagai *educator*, *manajer*, *supervisor*, *leader*, dan *motivator*, (2) kepala madrasah dalam usahanya meningkatkan kualitas tenaga kependidikan non-guru di MIPN Miftahul Huda Turen berperan sebagai *educator* dan *motivator*, (3) faktor yang menghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di MIPN Miftahul Huda Turen adalah perbedaan latar belakang sumber daya manusia serta masih kurangnya komunikasi dan kondisi sarana prasarana madrasah yang belum memadai karena madrasah masih dalam proses pengembangan.
2. Afrahul Khairah dalam penelitiannya menghaikan : peran kepala sekolah di MTs. Istiqomah Sunggal terbukti sangat efektif dan profesional dengan tipe kepemimpinan demokrasi. Pembinaan terhadap guru seperti mengikut sertakan workshop, diklat, seminar, MDMP, sertifikasi, mengandalkan pelatihan keterampilan komputer, perpustakaan bahasa inggris, menerapkan disiplin kerja dan waktu, mengadakan piket, mengadakan pengajian tarjih. Adapun faktor pendukungnya adalah lengkapnya Saspras, letak sekolah yang

strategis, rata-rata gurunya sudah S1 dan karyawan sudah berkompetensi sesuai bidangnya, dan kepala sekolah selalu menerapkan supervisi terhadap kinerja bawahannya.

3. Annafissatul Qonitah dalam penelitiannya menghailkan : kepala sekolah Darun Najah telah melaksanakan perannya dengan baik dalam memotivasi kinerja guru MTs darun Najah mulai dari perannya sebagai *educator*, *manajer*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *innovator* dan *motivator*. Adapun beberapa upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru, dengan menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman, serta memberikan *reward* dan *punishment* kepada guru yang berprestasi dan melanggar aturan, dan selalu memberikan pesan-pesan yang dapat menumbuhkan motivasi guru dalam berkerja.

Tabel 1.1
Orisinalitas Penelitian

No.	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas
1	Ahmad Hidayatullah "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri Miftahul Huda Turen"	Membahas tentang peran kepala sekolah di dalam meningkatkan sumber daya manusia.	Pembahasan yang diangkat dalam konteks sumber daya manusia lebih luas meliputi pengajar dan non-pengajar, sedangkan peneliti sendiri lebih spesifik ke arah sumber daya manusia	Pembahasan sumber daya manusia lebih spesifik ke kepala sekolah

2	Afrahul Khairah “ <i>Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan SDM di MTs. Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal</i> ”	Sama-sama meneliti peran kepala sekolah dan menggunakan metode kualitatif	Subjek penelitian yang meliputi kepala sekolah, guru, dan karyawan.	Lebih menekankan pada kepala sekolah dan guru,
3	Anafissatul Qonitah “ <i>Peran Kepala Sekolah dalam Memotivasi Kinerja Guru di MTS Darun Najah Karangploso Malang</i> ”	Sama-sama membahas tentang peran kepala sekolah di dalam meningkatkan kualitas guru.	Lebih membahas tentang bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru secara dengan perannya sebagai motivator.	Pada penelitian ini, peneliti lebih umum dalam pemaparan peran kepala sekolah.

F. Definisi Oprasioal

Agar memudahkan dan menghindari kemungkinan terjadinya kesalah penafsiran terhadap permasalahan yang diteliti, maka peneliti perlu memberikan definisi terkait penelitian ini.

1. Peran Kepala Sekolah

Adalah usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk membangun lembaga dan sumber daya manusianya menjadi lebih baik.¹²

¹² Ahmad Hidayatullah, Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri Miftahul Huda Turen (Malang: UIN

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah istilah lain dari kata peningkatan.¹³ Sedangkan sumber daya manusia yang dimaksud dalam skripsi ini yakni pendidik/guru.

G. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Adapun penelitian dalam skripsi ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, yang dimana penelitian kualitatif ditunjukkan untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Metode kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar.¹⁴ Data yang hendak dikumpulkan dalam penelitian ini adalah kajian tentang peran kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia di SMA Kertanegara Malang, terkait dengan bentuk upaya kepala sekolah dalam melaksanakannya dan terkait dengan hambatan dan pendukung yang dimilikinya.

Jenis penelitian ini dikemukakan dengan bentuk deskripsi, yakni memberikan paparan atau penggambaran mengenai situasi atau kondisi yang diteliti dalam bentuk uraian naratif dan tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka statistik.¹⁵ Pemaparan harus dilakukan secara objektif agar subjektivitas penelitian dalam membuat penjelasan dapat dihindarkan.

Maulana Malik Ibrahim, 2017), hlm. 15.

¹³ Sinonimkata.com: <https://www.sinonimkata.com/sinonim-160799-pengembangan.html>

¹⁴ Mala sari, "Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Badar Lampung," hlm. 50.

¹⁵ Mala sari, "Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Badar Lampung," hlm. 51.

H. Sumber Data

Menurut Lofland, Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata atau tindakan, selebihnya erupakan tambahan seperti dokumen dan lain-lain.¹⁶ Adapun dua sumber daya yang dimaksud antara lain:

1. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang bersumber dari informan yang mengetahui secara jelas dan rinci masalah yang diteliti, ucapan lisan dan perilaku manusia merupakan data utama dalam suatu penelitian data yang diperoleh dari sumbernya langsung, diamati, dan dicatat secara langsung.¹⁷ Sumber data primer pada penelitian ini adalah hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum dan guru di SMA Kertanegara Malang.

2. Sumber Data Skunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh penelitian dari sumber-sumber yang ada dan berkaitan dengan penelitian baik berupa data-data sekolah dan berbagai bacaan yang berhubungan dengan pembahasan seperti dokumen-dokumen SMA Kertanegara Malang. Sumber data seunder dalam penelitian yang akan dilaksanakan ini digunakan untuk mengumpulkan data-data tentang bentuk peran kepala sekolah, faktor pendukung dan faktor

¹⁶ Mala sari, "Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Badar Lampung," hlm. 51.

¹⁷ Ahmad Zainuri Fadjri Fahmi, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SDN Pekamban Loak Pragaan Sumenep, hlm. 47.

penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia di lembaganya.

I. Objek Penelitian

Adapun lokasi atau objek penelitian skripsi ini adalah bertempat di SMA Kertanegara, Jalan Cengger Ayam, Kelurahan Tulusrejo, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang. Adapun alasan penelitian menemukan beberapa hal yang menarik yang perlu peneliti kaji guna menambah wawasan mengenai bagaimana upaya dalam pengembangan sumber daya manusia yang kita miliki dilembaga sekolah agar bisa menjadi SDM yang profesional dan dalam pelaksanaannya terdapat rasa kekeluargaan. Alasan mengapa peneliti mengambil SMA Kertanegara Malang sebagai lokasi penelitian, karena peneliti menemukan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik yang dimilikinya dengan beberapa upaya dan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh SMA Kertanegara Malang.

J. Teknik Pengumpulan Data

Teknik penelitian data merupakan langkah yang amat penting dalam penelitian, karena hakikat dari melaksanakan penelitian adalah agar memperoleh data. Dengan diketahuinya teknik pengumpulan data, maka peneliti dapat memperoleh data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Disini peneliti akan mengumpulkan data dengan dua cara yaitu:

1. Observasi

Metode observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara

sistematik terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.¹⁸ Dengan metode observasi, peneliti akan mengamati secara langsung bagaimana bentuk upaya dan peran kepala sekolah kepada sumber daya pendidik yang dimilikinya. dan juga mengamati faktor yang menjadi penghambat kepala sekolah di SMA Kertanegara Malang dalam proses pengembangan sumber dayanya.

2. Wawancara

Salah satu metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, yakni suatu proses yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada responden, dan kegiatannya dilakukan secara lisan.¹⁹ Pedoman wawancara digunakan untuk mengingat mengenai apa saja aspek-aspek yang harus dibahas, juga menjadi daftar pengecek (check list) apakah aspek-aspek yang relevan telah dibahas atau ditanyakan.²⁰

Dalam wawancara ini peneliti menggunakan wawancara yang terstruktur dan tidak terstruktur. Wawancara terstruktur merupakan wawancara yang pertanyaannya sudah ditetapkan terlebih dahulu. Adapun wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang dalam setiap

¹⁸ Mala sari, "Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Badar Lampung," hlm. 55.

¹⁹ Ahmad Hidayatullah, Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri Miftahul Huda Turen, hlm. 56.

²⁰ Mala sari, "Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Badar Lampung," hlm. 53.

pertanyaannya dapat diubah pada saat wawancara.²¹

Tabel 1.2
Wawancara

No.	Informan	Pedoman Wawancara
1.	Kepala Sekolah	<ul style="list-style-type: none"> a. Bagaimana bagaimana sejarah berdirinya sekolah? b. Apa saja program yang dilakukan kepala sekolah untuk mengembangkann SDMnya? c. Apa peranan kepala sekolah dalam lembaga? d. Apa saja fakto penghambat dan pendukung terlaksananya peranan kepala sekolah?
2.	Pendidik	<ul style="list-style-type: none"> a. Bagaimana peran kepala sekolah dalam mengelola lembaga? b. Apa saja program yang dilaksanakan oleh kepala sekolah? c. Bagaimana program yang dilaksanakan kepala sekolah bisa terlaksana? d. Apa kendala dalam pelaksanaan peranan kepala sekolah?

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah pencairan data terhadap hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkripsi, surat kabar, majalah ilmiah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.²² Metode dokumentasi diperlukan sebagai metode pendukung untuk mendapatkan data, karena metode

²¹ Ahmad Zainuri Fadjri Fahmi, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SDN Pekamban Loak Pragaan Sumenep, hlm. 48.

²² Ahmad Zainuri Fadjri Fahmi, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SDN Pekamban Loak Pragaan Sumenep, hlm. 49.

dokumentasi itu dapat diperoleh data-data historis dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian.²³ Adapun metode ini digunakan penulis untuk memperoleh data-data tentang dokumentasi seperti: sejarah berdirinya SMA Kertanegara, daftar pendidik, daftar peserta didik, daftar pegawai, serta sarana dan prasarana yang dimiliki juga data diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu data yang terkait tentang peran kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia dan faktor pendukung dan penghambat terlaksananya kegiatan tersebut.

K. Teknik Analisis Data

Proses analisis data sangatlah penting dalam sebuah penelitian, dalam proses ini akan terlihat hasil penelitian melalui proses wawancara, observasi dan dokumentasi. Sanjaya berpendapat bahwa analisis data adalah proses mengelola dan menginterpretasikan data dengan fungsinya hingga memiliki makna dan arti yang jelas sesuai dengan tujuan penelitian.²⁴ Melis dan Humberman mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.²⁵ Adapun tahap analisis data kualitatif dalam proses kegiatan analisis data sebagai berikut:

²³ Dewi Sri, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Mengoptimalkan kinerja Guru di MIN 9 bandar Lampung" Skripsi (Lampung: UIN Raden Intan, 2019), hlm. 19.

²⁴ Ahmad Hidayatullah, Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri Miftahul Huda Turen, hlm. 59.

²⁵ Mala sari, "Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Badar Lampung," hlm. 59.

1. Reduksi Data

Reduksi data merujuk pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan modifikasi data mentah yang terdiri dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi.²⁶ Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti pengumpulan data selanjutnya. Proses ini berlangsung dari awal hingga akhir dari penelitian sampai dirasanya data yang diperlukan sudah cukup. Fungsi praktis dari pe-reduksian data antara lain yakni untuk memperjelas, mengelompokkan dan membuang data yang tidak diperlukan sehingga bila ditarik pemahamannya maka akan cocok dengan data-data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan penelitian.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan, yang disajikan antara lain dalam bentuk teks naratif, matriks, jaringan, dan bagan.²⁷ Berdasarkan temuan yang didapatkan dalam proses redaksi data, maka kemudian disusun dengan teratur dan dikelompokkan berdasarkan permasalahannya, sehingga penelitian dimudahkan dalam mengambil kesimpulan.

²⁶ Ahmad Zainuri Fadjri Fahmi, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SDN Pekamban Loak Pragaan Sumenep, hlm. 50.

²⁷ Mala sari, "Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Badar Lampung," hlm. 60.

3. Verifikasi dan Menarik Kesimpulan

Kegiatan ini terutama dimaksudkan untuk memberikan makna terhadap hasil analisis, menjelaskan pola urutan, dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi yang diuraikan.²⁸ Jadi walaupun data telah disajikan dengan terstruktur dan dapat mudah dimengerti, hal itu tidak berarti analisis data telah selesai namun masih dibutuhkannya verifikasi agar bisa menarik kesimpulan yang sesuai dengan realita lapangan.

L. Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data pada penelitian kali ini ditentukan menggunakan kriteria kredibilitas (derajat kepercayaan). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kriteria kredibilitas data agar bisa membuktikan bahwa data telah berhasil dikumpulkan sesuai dengan kenyataan yang ada di objek penelitian. Untuk menetapkan keabsahan data atau kredibilitas data tersebut digunakan teknik pemeriksaan sebagai berikut:

1. Ketentuan Pengamatan

Ketekunan pengamatan berarti mencari secara konsisten penjelasan dengan berbagai cara dalam kaitan proses analisis yang konstant dan kondisional.²⁹ Pengamatan yang dilakukan oleh penelitian memiliki tujuan supaya peneliti memperoleh kedalaman benar atau tidaknya data dari objek

²⁸ Mala sari, "Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Badar Lampung," hlm. 59.

²⁹ Ahmad Zainuri Fadjri Fahmi, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SDN Pekamban Loak Pragaan Sumenep, hlm. 52.

yang diteliti. Maka dari pada itu, hendaknya peneliti melakukan penelitian secara cermat dan terus menerus terhadap kejadian yang ia temui.

2. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan verifikasi atau sebagai pembanding terhadap data.³⁰ Danzi membedakan empat macam triangulasi diantaranya: dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori.³¹ Pada penelitian ini, peneliti hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan sumber. Artinya bahwa peneliti akan membandingkan data yang didapatkan baik dari wawancara, observasi dan dokumentasi melalui waktu dan latar yang berbeda agar data yang diperoleh penelitian valid.

³⁰ Ahmad Zainuri Fadjri Fahmi, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SDN Pekamban Loak Pragaan Sumenep, hlm. 52.

³¹ Mala sari, "Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Badar Lampung," hlm. 58.