

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di negara Indonesia, pendidikan memiliki peran penting dalam upaya membangun masyarakat madani. Pendidikan merupakan sarana terbaik dalam menciptakan suatu generasi baru untuk kemaslahatan bersama. Kebanyakan para orang tua menitipkan anak-anaknya didalam lingkup sekolahan dengan tujuan agar mereka menjadi anak yang berguna dan berdedikasi tinggi serta mendapatkan ilmu yang tentunya bermanfaat bagi dirinya ataupun bagi orang lain. Untuk itu pihak sekolahan mempunyai beban tanggung jawab yang tinggi untuk merealisasikan hal tersebut. Keprofesionalan guru merupakan salah satu jalan untuk merealisasikan semua ini, tetapi itu semua akan berjalan apabila dibarengi dengan keprofesional seorang kepala sekolah, tanpa itu maka semuanya tidak akan berjalan sebagai mana mestinya.

Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan termasuk dalam meningkatkan kompetensi professional guru. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Adapun salah satu fungsi kepala sekolah antara lain sebagai leader dan edokator artinya seorang kepala sekolah harus mampu

memberi petunjuk dan pengawasan serta memiliki karakteristik khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional. Dan juga kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk meningkatkan professional guru disekolahnya.

Kepala Sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Bahkan lebih jauh studi tersebut menyimpulkan bahwa “keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan siswa”, kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan yang menentukan irama bagi sekolah mereka. (Wahjosumidjo, 2008;81)

Berdasarkan rumusan hasil studi diatas menunjukkan betapa pentingnya peran kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah mencapai tujuannya. Ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu :

- a. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah.
- b. Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah serta memiliki kepedulian kepada sumber daya

Sesuai dengan ciri-ciri sekolahan sebagai organisasi yang bersifat kompleks dan unik tugas dan fungsi kepala sekolah seharusnya dilihat dari berbagai sudut pandang. Dari sisi tertentu kepala sekolah dapat dipandang sebagai pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas perturan yang berlaku. Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas. sedangkan dari sisi lain seorang kepala sekolah dapat berperan sebagai manajer, sebagai pemimpin, sebagai pendidik dan yang tidak kalah penting seorang kepala sekolah juga berperan sebagai staf. (Wahjosumidjo, 2008;82-83)

Di dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berada disekolah, seorang kepala sekolah harus mempunyai sebuah manajemen sumber daya manusia agar semuanya terstruktur dengan baik. Arti dari manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan/instansi, karyawan, dan masyarakat. Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengembangan kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Komponen dari sumber daya manusia yang berada disekolahan ialah segenap staf dan karyawan

tenaga pengajar (guru), peserta didik. (Drs. Malayu S.P. Hasibuan, 2009;21)

Pada dasarnya kepala sekolah juga bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, sehingga demikian kepala sekolah mempunyai kewajiban untuk selalu mengadakan pembinaan secara moril keberagaman maupun dalam arti berusaha agar pengelolaan, penilaian, bimbingan, pengawasan, dan pengembangan pendidikan dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Dalam proses penyelenggaraan pendidikan, gedung sekolah adalah penting, dana adalah signifikan, program yang telah direncanakan adalah esensial, dan kepemimpinan adalah vital tetapi faktor yang paling esensial didalam proses pendidikan adalah manusia yang ditugasi dengan pekerjaan untuk menghasilkan perubahan yang telah direncanakan pada anak didik. Hal ini adalah esensi dan hanya dapat dilakukan oleh sekelompok manusia profesional, yaitu manusia-manusia yang memiliki suri tauladan dan kompetensi mengajar yang baik. Oleh sebab itu, kepemimpinan kepala sekolah yang mempunyai arti vital dalam proses pendidikan harus mampu mengolah dan memanfaatkan segala sumber daya yang ada, sehingga tercapai efektifitas sekolah yang melahirkan perubahan kepada anak didik. Tetapi dalam realisasinya tanggung jawab pembinaan tersebut tidak selalu dapat dilaksanakan, berbagai hambatan timbul seperti kekakuan dan kelambatan, kegagalan dalam mempersatukan tujuan individu dengan tujuan organisasi, dan keseganan untuk menampilkan rasionalitas yang bersifat

teknis terhadap problem-problem kemanusiaan dan organisasi. (Mulyasa, 2004;45-46)

Madrasah Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta merupakan lembaga pendidikan yang berbasis pondok pesantren, dimana dalam hal pendidikan agama Islam merupakan prioritas utama dalam proses belajar mengajar. Walaupun demikian, pelajaran yang bersifat umum diajarkan menurut kurikulum yang berlaku dari pemerintah. Madrasah ini mempunyai cita-cita menjadi salah satu madrasah unggulan, untuk itu madrasah harus mempunyai tenaga pengajar dan karyawan yang berkualitas agar supaya bisa memunculkan siswa-siswa yang berkualitas pula.

Dalam hal memajukan kualitas guru dan karyawan tidak bisa lepas dari pada peran seorang kepala sekolah, dikarenakan madrasah ini merupakan madrasah yang berbasis pondok pesantren, maka dalam hal keagamaan lah yang sering dibina oleh kepala sekolah. Tugas dari kepala sekolah di madrasah ini sangatlah banyak, baik tugas di dalam ataupun di luar sekolah. Dalam hal ini, apakah seorang kepala sekolah di madrasah ini masih selalu memberikan bimbingan kepada guru dan karyawan dan juga melaksanakan peran sebagai seorang kepala sekolah dengan berbagai tugas yang kepala sekolah jalankan. (hasil observasi pada tanggal 03 april

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam membina serta mengembangkan sumber daya manusia dalam bidang keagamaan di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Sejauh mana sumber daya manusia berkembang dalam bidang keagamaan di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta terlaksana?

C. Tujuan dan manfaat penelitian

1. Tujuan penelitian
 - a. Untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam membina serta mengembangkan sumber daya manusia dalam bidang keagamaan di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta.
 - b. Untuk mengetahui pengembangan keagamaan sumber daya manusia itu terlaksana di Madrasah Mu'alimin Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Manfaat penelitian
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wacana teoristik tentang pembinaan keagamaan dan juga sebagai salah satu bentuk sumbangsih terhadap pelaksanaan pembinaan keagamaan di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta.

- b. Sebagai bahan masukan bagi para kepala sekolah di lembaga-lembaga pendidikan Islam dalam melaksanakan tugas mereka.

D. Kajian Pustaka

Sejauh penelusuran penulis, belum menemukan penelitian yang spesifik tentang Peran Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Keagamaan Sumber Daya Manusia dimadrasah, dalam penelitian ini tidak hanya membahas salah satu peran pokok kepala sekolah saja melainkan tugas dan tanggung jawab serta fungsi yang tentunya semakin diperluas.

Dalam skripsi tentang *“Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Hasyim Asy’ari Bangsri Jepara”* yang ditulis oleh Ellif Zaly Astuti 2001. Dalam skripsi tersebut hanya membahas tentang bagaimana peran kepala sekolah sebagai supervisor tidak diperluas dengan tugas atau peran-peran yang lainnya, tidak dibahas juga dalam hal pembinaan keagamaan padahal penelitiannya dalam lingkup Madrasah.

Skripsi dengan judul *“Kepala Sekolah Hubungan Mentoring Dengan Profesional Guru di Mdrasah Tsanawiyah Negri Bantul Tahun 2001”* yang ditulis Siti Asmak. Membahas tentang monitoring kepala sekolah terhadap guru dikelas, dan juga dalam hal mengajar, kemudian hubungan mentoring kepala sekolah dengan professional guru di madrasah

Dan juga dalam judul skripsi lain yang berjudul *“Peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan Prestasi belajar Siswa di MTsN Grabag kab. Magelang”* yang ditulis oleh Bandilatul Arkhamiyah tahun 2004. dalam skripsinya membahas tentang tugas dan fungsi kepala sekolah dalam mengelola pendidikan. Dan peran kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa.

Dari keseluruhan skripsi diatas, semuanya hanya membahas peran kepala sekolah sebagian kecil saja. Akan tetapi di skripsi ini, akan dibahas peran kepala sekolah secara luas, antara lain :

1. Kepala sekolah sebagai supervisor
2. Kepala sekolah sebagai manager
3. Kepala sekolah sebagai administrator
4. Kepala sekolah sebagai leader
5. Kepala sekolah sebagai pendidik

E. Kerangka Teoritik

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah terbagi atas dua kata: kata ‘kepala’ dan ‘sekolah’. Kepala mempunyai arti ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah mempunyai arti sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai “seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin

suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kata memimpin dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu kemampuan untuk menggerakkan sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. . (Wahjosumidjo, 2008;81)

Dalam praktek organisasi kata memimpin mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan lain sebagainya. Betapa banyak variable arti yang terkandung dalam kata memimpin memberikan indikasi betapa luas tugas dan peranan kepala sekolah, sebagai seorang pemimpin suatu organisasi yang bersifat kompleks dan unik. . (Wahjosumidjo, 2008;16)

2. Peran Kepala sekolah

Peran adalah perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam organisasi atau masyarakat. Peran diartikan juga sebagai suatu bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan (kamus besarbahasa Indonesia, 2001;1051). Sedangkan peran yang dimaksud dalam judul ini adalah tugas utama yang harus dilaksanakan kepala sekolah dalam mengembangkan pendidikan keagamaan sumber daya manusia di Madrasah Mu'allimin

Sebagai seorang pejabat formal, kepala sekolah mempunyai tugas tanggung jawab kepada atasan, terhadap sesama rekan kepala sekolah atau lingkungan terkait, dan kepada bawahan.

a. Kepada Atasan

Seorang kepala sekolah mempunyai atasan, karena kedudukannya yang terikat kepada atasan maka seorang kepala sekolah :

- 1) Wajib loyal dan melaksanakan apa yang digariskan oleh atasan.
- 2) Wajib berkonsultasi atau memberikan laporan mengenai pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- 3) Wajib selalu memelihara hubungan yang bersifat hirarki antara kepala sekolah dan atasan.

b. Kepada sesama rekan kepala sekolah atau instansi terkait.

- 1) Wajib memelihara hubungan kerja sama yang baik dengan para kepala sekolah yang lain.
- 2) Wajib memelihara hubungan kerja sama yang sebaik-baiknya dengan lingkungan baik dengan instansi terkait maupun tokoh-tokoh masyarakat.

c. Kepada bawahan

- 1) Sebagai pejabat formal, kepala sekolah mempunyai kewenangan dalam pengangkatan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.
- 2) Sebagai pejabat formal, kepala sekolah terikat oleh kewajiban.

3) Sebagai pejabat formal, kepala sekolah berkewajiban dan bertanggung jawab atas keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan.

Sebagai pejabat formal, kepala sekolah mempunyai hak kepangkatan, gaji dan karir. (Wahjosumidjo, 2008;87-88)

Menurut Wahjosumidjo (2008) dalam bukunya yang berjudul kepemimpinan kepala sekolah, didalam sebuah lingkup sekolah seorang kepala sekolah mempunyai berbagai peran penting untuk menunjang tanggung jawabnya sebagai seorang kepala sekolah. Adapun peran kepala sekolah sebagai berikut :

1) Kepala sekolah sebagai manajer

Seorang manajer atau kepala sekolah pada hakekatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali. Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, memberi kesempatan kepada para guru untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh komponen sekolah dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Menurut Stoner ada delapan macam fungsi seorang manajer yang perlu dilaksanakan dalam suatu organisasi, yang tentu saja berlaku bagi setiap manajer dari organisasi apa pun termasuk kepala

sekolah sehingga kepala sekolah yang berperan mengelola kegiatan sekolah harus mampu mewujudkan :

- a. Bekerja dengan, dan melalui orang lain
- b. Bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan
- c. Dengan waktu dan sumber yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan
- d. Berpikir secara realistic dan konseptual
- e. Adalah juru penengah
- f. Adalah seorang politisi
- g. Adalah seorang diplomat, dan
- h. Pengambil keputusan yang sulit

2) Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin (*leader*)

Seorang pemimpin dapat dibandingkan dengan seorang pemimpi orkes. Pemimpin orkes berfungsi menghasilkan bunyi yang terkoordinasi dan tempo yang betul, melalui usaha terpadu dari para pemain musik. Begitu juga dengan seorang kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf, dan siswa dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Serta memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

Menurut Wahiosumii mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai

leader harus harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

3) Kepala sekolah sebagai pendidik

Sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan mental (hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia), moral (hal-hal yang berkaitan dengan baik buruk mengenai perbuatan, sekap dan kewajiban atau moral yang diartikan sebagai akhlaq, budi pekerti dan kesusilaan), fisik(hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriah) dan artistik (hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan). Terakhir yang perlu diperhatikan sebagai kepala sekolah terhadap perannya sebagai pendidik mencakup dua hal pokok yaitu sasaran atau kepada siapa perilaku sebagai pendidik itu diarahkan. Sedangkan yang kedua yaitu bagaimana peranan sebagai pendidik itu dilaksanakan.

4) Kepala sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai Administrator, memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi

peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan dan mengelola administrasi keuangan.

5) Kepala sekolah sebagai supervisor

Tugasnya sebagai supervisor yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Supervise merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif. (Wahjosumidjo, 2008;94-122)

Proses pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) harus menyentuh berbagai bidang kehidupan yang harus tercermin dalam pribadi para pemimpin termasuk para pemimpin pendidikan seperti kepala sekolah. Oleh karena itu peningkatan kualitas SDM, lebih-lebih kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah merupakan suatu tuntutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti diungkapkan Supriadi (1998 : 346), bahwa : "Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek

kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah dan menurunnya perilaku nakal peserta didik". Kepala sekolah juga 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 pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. (Dr. E. Mulyasa M.Pd ; 2007, Hal. 23-25).

3. Keagamaan

Agama menyangkut kehidupan batin manusia. Oleh karena itu, kesadaran agama dan pengalaman agama seseorang lebih menggambarkan sisi-sisi batin dalam kehidupan yang ada kaitannya dengan sesuatu yang sacral dan sesuatu yang goib. Dari kesadaran agama dan pengalaman agama ini pula kemudian muncul sikap keagamaan yang ditampilkan seseorang.

Sikap keagamaan merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama. Sikap keagamaan tersebut oleh adanya konsistensi antara kepercayaan terhadap agama sebagai unsure kognitif, perasaan terhadap agama, perasaan agama serta tindak keagamaan dalam diri seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa sikap keagamaan menyangkut atau berhubungan erat dengan gejala

kejiwaan. Beranjak dari kenyataan yang ada, maka sikap keagamaan terbentuk oleh dua factor, yaitu factor intern dan factor ekstern. Manusia adalah *homo religius* (makhluk beragama). Namun, potensi tersebut memerlukan bimbingan dan penebangan dari lingkungan. Lingkungannya pula yang mengenalkan seseorang akan nilai-nilai dan norma-norma agama yang harus dituruti dan dijalankan. (Prof. Dr. H. Jalaludin. 2009, Hal: 253-254)

Salah satu kenyataan yang terjadi dalam sepanjang perjalanan umat manusia adalah fenomena keberagamaan (*religiosity*). Untuk menerangkan fenomena ini secara ilmiah, bermuncullah beberapa konsep religiusitas. Salah satu konsep yang akhir-akhir ini dianut oleh beberapa ahli psikologi dan sosiologi adalah konsep religiusitas rumusan C.Y. Glock dan R. Stark.

Ada Lima dimensi keberagamaan, penjelasannya sebagai berikut ini:

Keberagamaan atau religiusitas diwujudkan dalam berabagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tetapi juga melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Keberagamaan seseorang akan meliputi berbagai macam sisi atau dimensi. Dengan demikian, agama adalah sebuah system yang berdimensi banyak. Agama, dalam pengertian Glok dan Stark (1966), adalah system symbol system keyakinan system nilai dan system

prilaku yang terlembagakan, yang semuanya itu berpusat pada persolan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*Ultimate Meaning*).

Menurut Glock dan Stark (Robertson 1988) ada lima macam dimensi keberagamaan yaitu ;

a) Dimensi Keyakinan (ideologis)

Dimensi ini bersisi pengharapan-pengharapan dimana orang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin tersebut. Setiap agama mempertahankan seperangkat kepercayaan dimana para penganut diharapkan akan taat. Walaupun demikian, isi dan ruang lingkup keyakinan itu bervariasi tidak hanya diantara agama-agama, tetapi sering kali juga diantara tradisi-tradisi dalam agama yang sama

b) Dimensi Praktek Agama (ritualistik)

Dimensi ini mencakup pemujaan, ketaatan, dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya. Praktek-praktek keagamaan ini terdiri atas dua kelas penting yaitu :

1) Ritual, mengacu pada seperangkat ritus, tindakan keagamaan formal dan praktek-praktek suci yang semua mengharapkan para pemeluk melaksanakan.

2) Ketaatan, ketaatan dan ritual bagaikan ikan dengan air meski ada perbedaan penting. Apabila aspek ritual dari komitmen sangat

formal dan khas public, semua agama yang dikenal juga mempunyai perangkat tindakan persembahan dan kontemplasi personal yang relative spontan, informal dan khas pribadi.

c) Dimensi Pengalaman (eksperiensial)

Dimensi ini berisikan dan memperhatikan fakta bahwa semua agama mengandung pengharapan-pengharapan tertentu, meski tidak tepat jika dikatakan bahwa seseorang yang beragama dengan baik pada sewaktu-waktu akan mencapai pengetahuan subyektif dan langsung mengenai kenyataan terakhir. Dimensi ini berkaitan dengan pengalaman keagamaan, perasaan-perasaan, persepsi-persepsi dan sensasi-sensasi yang dialami seseorang atau didefinisikan oleh suatu kelompok keagamaan yang melihat komunikasi, walaupun kecil dalam suatu esensi ketuhanan yaitu dengan Tuhan, kenyataan terakhir dengan otoritas transcendental.

d) Dimensi Pengetahuan Agama (intelektual)

Dimensi ini mengacu pada harapan bahwa orang-orang yang beragama paling tidak memiliki sejumlah minimal pengetahuan mengenai dasar-dasar keyakinan, ritus-ritus, kitab suci dan tradisi-tradisi. Dimensi pengetahuan dan keyakinan jelas berkaitan satu sama lain karena pengetahuan suatu keyakinan adalah syarat bagi penerimaannya. Lebih jauh seseorang dapat berkeyakinan bahwa kuat tanpa benar-benar memahami agamanya

atau kepercayaan bisa kuat atas dasar pengetahuan yang amat sedikit.

e) Dimensi Pengamalan (konsekuensi)

Konsekuensi komitmen agama berlainan dari keempat dimensi yang sudah dibicarakan diatas. Dimensi ini mengacu pada identifikasi akibat-akibat keyakinan keagamaan, praktik, pengalaman dan pengetahuan seseorang dari hari kehari. (Dr. Djamaludin Ancok ; 2000, Hal. 76-78)

4. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau *man power* disingkat SDM merupakan kemampuan yang di miliki setiap manusia, yang terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Sumber daya manusia menjadi unsure pertama dan utama dalam aktifitas yang dilakukan. Peralatan yang canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia tidak berarti apa-apa.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotifasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Daya pikir disini adalah kecerdasan yang dibawa lahir sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolak ukurnya *Intelligence Quotient (IQ)*

Dalam membina sumber daya manusia memerlukan pendekatan SDM, yang dibedakan atas pendekatan mikro dan pendekatan makro, yaitu

1) Pendekatan Mikro

Pendekatan mikro diartikan penganalisan dan pengkajian sumber daya manusia dari ruang lingkup yang lebih sempit dalam perusahaan. Masalah-masalah pokok yang dianalisis dan dikaji pada pendekatan mikro, antara lain meliputi hal-hal berikut:

- a. Hubungan dan peranan tenaga kerja dalam perusahaan.
- b. Fungsi-fungsi Manajemen SDM dalam perusahaan
- c. SDM dipelajari dari sudut kepentingan perusahaan dan karyawan
- d. SDM dipelajari dari produktifitas dan kesejahteraan karyawan
- e. SDM dikaji dari peraturan-peraturan perburuhan pemerintah

2) Pendekatan Makro

Pendekatan makro atau ekonomi SDM, dimana SDM dikaji dianalisis secara luas dan menyeluruh, baik nasional maupun internasional. Hal-hal pokok yang dikaji dan dianalisis pada pendekatan mikro ini, antara lain sebagai berikut :

- a. Perbandingan SDM dengan lapangan kerja yang ada
- b. Susunan umur dan tingkat pendidikan SDM yang ada
- c. Kualitas dan kuantitas SDM yang tersedia

- d. Latar belakang kultur, budaya dan agama SDM yang ada
- e. Tingkat produktifitas yang ada
- f. Pendidikan dan kesehatah SDM
- g. Disiplin dan loyalitas SDM

Dalam mengkaji pemberdayaan tenaga kependidikan sekolah konsep Castetter dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dijadikan bahan pembanding dalam pengembangannya. Castetter telah memberikan konsep yang lengkap tentang pengembangan sumber daya manusia khususnya SDM pendidikan. Konsep-konsep tersebut telah memberikan gambaran yang jelas mengenai pengembangan SDM, 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 Sumber Daya Manusia (SDM) terutama dalam bidang pendidikan.

Dalam berbagai kegiatan pengembangan SDM bisa saja terjadi pendekatan interdisiplin atau bahkan monodisiplin ; terutama pada tahap perencanaan. Pengembangan sumber daya manusia menyangkut berbagai lembaga seperti lembaga sosial, politik, ekonomi dan kebudayaan. Demikian halnya dalam pengembangan SDM dibidang pendidikan

Konsep-konsep yang ditawarkan Castettel memberikan gambaran yang utuh tentang pengemabangan SDM khususnya dalam manajemen tenaga pendidikan. Dengan kata lain Castettel telah memberikan wawasan sistemik. Masalahnya, bagaimana menerapkannya dalam konteks Indonesia sejalan dengan upaya peningkatan pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif. (Dr. E. Mulyasa M.Pd ; 2007, Hal. 125-127).

5. Peran kepala sekolah dalam pembinaan keagamaan sumber daya manusia

Suatu bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan oleh seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Dalam hal pembinaan, seorang kepala sekolah merupakan motor penggerak dari program-program yang di rancang agar semuanya berjalan sebagai mana mestinya dan sesuai dengan apa yang di harapkan. Dalam hal ini pembinaan keagamaan yang terprogram, demi tercapainya suatu lingkup organisasi pendidikan yang benar-benar berasaskan islami. Program-program yang telah dirancang membutuhkan kerja sama dan keikutsertaan sumber daya manusia yang berada di lingkup sekolah

Peran kepala sekolah meliputi beberapa aspek, yang mana akan dikatakan berhasil apabila keseluruhan peran tersebut dilaksanakan. Dan tentunya berefek positif kepada seluruh sumber daya manusia yang berada di sekolah yang kemudian akan menjadikan sekolah tersebut menjadi lebih unggul dalam hal pendidikan, khususnya dalam bidang keagamaan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Menurut Lexy Moleong, dalam bukunya, *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Roesdakarya, Bandung 1990, Hal: 3. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kualitatif. Menurut bogdan dan Taylor, penelitian kualitatif adalah sebuah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang yang diamati.

Nana Sudjana dalam bukunya *Metode Penelitian*, 1989, Hal: 64. Menjelaskan bahwa pengertian penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, yang terjadi pada saat sekarang. Penelitian deskriptif tidak bermaksud untuk menguji hipotesis, tetapi hanya menggambarkan apa adanya tentang suatu variable, gejala atau keadaan.

Sedangkan penelitian deskriptif yang bersifat analitis didefinisikan M. Nazir. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia Jakarta

1989, Hlm: 105: Sebagai berikut: Penelitian deskriptif adalah studi untuk menemukan fakta dengan interpretasi yang tepat, melukiskan secara akurat sifat-sifat dari beberapa fenomena, kelompok, atau individu, menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan untuk meminimalisasikan bias dan memaksimalisasikan reabilitas analisis. Analisisnya dikerjakan berdasarkan data *expast freto*, artinya data yang dikumpulkan setelah semua kejadian berlangsung.

2. Penentuan Subyek

Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah staf, karyawan dan guru di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta. Dengan karakteristik sebagai berikut, dari guru ada guru senior (tetap dan tidak tetap) Musyrif dan Mujanib beserta staf dan karyawan. Sumber data dalam penelitian ini diambil dari observasi dan wawancara.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini digunakan beberapa metode yaitu:

a. Wawancara

Menurut pendapat Lincoln dan Guba yang dikutip Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Roesdakarya Bandung, 1994, Hal:135. Wawancara atau interview adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh

dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Wawancara dalam penelitian ini diadakan dengan bebas terpimpin yang menggunakan petunjuk umum wawancara, artinya bahwa pewawancara pada waktu mengadakan wawancara terlebih dulu membuat kerangka dan garis pokok pertanyaan yang telah dirumuskan tidak harus ditanyakan secara berurutan. Penggunaan petunjuk wawancara secara garis besar dimaksudkan agar fokus tidak terlalu melebar dari fokus yang telah ditetapkan sehingga semua fokus dapat tercakup.

Dalam penelitian ini metode wawancara digunakan untuk mencari informasi yang terkait dengan bagaimana strategi untuk pembinaan keagamaan sumber daya manusia di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta, proses wawancara dilakukan oleh mahasiswa kepada kepala sekolah, guru senior (lama dan tetap) Musryif, dan Mujanib beserta staf dan karyawan.

b. Dokumentasi

Metode ini dilakukan dengan meneliti bahan dokumentasi yang ada dan mempunyai relevansi dengan tujuan penelitian. Dengan metode ini maka penulis akan lebih mudah mencari data yang ada hubungannya dengan penelitian ini seperti data tentang struktur organisasi, jumlah siswa, keadaan guru serta fasilitas

c. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan Cara mengadakan pengamatan dan pendataan dengan sistim fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam hal ini penulis datang langsung kelokasi penelitian untuk mengadakan pengamatan dan pencatatan secara teliti dan sistematis pada obyek yang diselidiki. Observasi dilakukan untuk mengamati dan mendata seberapa jauh peran kepala sekolah dalam pembinaan keagamaan sumber daya manusia di madrasah mu'allimin Yogyakarta.

4. Metode Analisis Data

Yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif yaitu dengan cara menghimpun fakta dan mendeskripsikannya. Analisis ini dilakukan pada seluruh data yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumen. Langkah-langkah dalam menganalisis data adalah:

a. Pengumpulan data

Dari hasil wawancara, dokumentasi dan observasi ini, maka peneliti akan mengolah data untuk dijadikan sebuah kesimpulan.

b. Klasifikasi data

Menurut Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Roesdakarya Bandung 2007. Klasifikasi data merupakan langkah kedua dalam analisis data kualitatif. Tanpa klasifikasi data, tidak ada jalan untuk mengetahui apa yang kita

analisis. Selain itu kita tidak bisa membuat perbandingan yang bermakna antara setiap bagian dari data. Jadi, klasifikasi data merupakan bagian integral dari analisis. Selanjutnya, Landasan konseptual didalam makna interpretasi dan penjelasan didasarkan pada hal itu.

c. Reduksi data.

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan pemusatan perhatian atau penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan.

d. Triangulasi data.

Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sumber, yaitu orang-orang yang dekat dengan informan. Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang berbeda dalam metode kualitatif (Patton, 1987:133 dalam moleong, 1994:178), tujuan dari triangulasi adalah mengecek kebenaran dari data tertentu.

Dalam pelaksanaan teknik triangulasi sumber dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil wawancara antara subyek penelitian satu dengan subyek penelitian lain di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta

5. Menarik Kesimpulan

Merupakan penyimpulan dari paparan berdasarkan analisis data atau fakta-fakta yang diperoleh dari penelitian.

G. Sistematika Pembahasan

Bab pertama, berisi tentang penegasan istilah, Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Alasan Pemilihan Judul, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab dua, adalah gambaran umum Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta, yang meliputi Letak geografis, Sejarah Berdirinya, Struktur organisasi, Keadaan Sarana Prasarana, Keadaan Guru, dan para siswa.

Bab tiga, adalah pembahasan peranan kepala sekolah dalam pembinaan keagamaan di Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta, dan gambaran aktifitas guru dan siswa.

Bab empat, atau bab terakhir berisi tentang kesimpulan saran dan