

**ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA
MTS AT-TAQWA TANJUNG UBAN
(KAB. BINTAN)**

SKRIPSI

ARNILA

NIM : 14612377



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2018**

**ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA
MTS AT-TAQWA TANJUNG UBAN
(KAB. BINTAN)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh :

ARNILA

NIM : 14612377

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2018**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA
MTS AT-TAQWA TANJUNG UBAN
(KAB. BINTAN)**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang

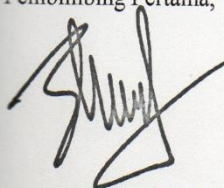
Oleh:

Nama : Arnila

NIM : 14612377

Menyetujui:

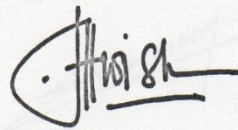
Pembimbing Pertama,



Satriadi, S.AP., M.Sc

NIDN. 1011108901 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M

NIDN. 1002078602 / Asisten Ahli

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Arian Ilyas, M.M

NIDN. 1007036603 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA
MTS AT-TAQWA TANJUNG UBAN
(KAB. BINTAN)**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Arnila

NIM : 14612377

Telah Dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Tiga Belas
Bulan Februari Tahun Dua Ribu Sembilan Belas dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima Panitia

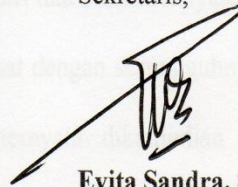
Komisi Ujian

Ketua,



Satriadi, S.AP., M.Sc
NIDN. 1011108901 / Asisten Ahli

Sekretaris,



Evita Sandra, S.Pd., M.M
NIDN. 1007077101 / Asisten Ahli

Anggota,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M
NIDN. 1011088902 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 13 Februari 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua,



Charli Marlinda, S.E.M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Arnila
NIRM : 14612377
Tahun Angkatan : 2013
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,25
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MTS At-Taqwa Tanjung Uban (Kab, Bintan)

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 13 Februari 2019

Penulis



ARNILA

NIM:14612377

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil' alamin

Ya Allah, Waktu yang sudah kujalani adalah takdirku, sedih, bahagia, dan bertemu orang-orang yang memberiku sejuta pengalaman bagiku, yang telah memberi warna-warni kehidupanku. Kubersujud dihadapan Mu, Engaku berikan aku kesempatan untuk bisa sampai

Di penghujung awal perjuanganku Segala Puji bagi Mu ya Allah, Lantunan Al-fatihah beriring Shalawat dalam silahku merintih, menadahkan doa dalam syukur yang tiada terkira. Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk mamak dan almarhum ayahku tercinta dan suamiku tersayang yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku ...terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua pengorbanan kalian.. dalam hidup kalian demi hidupku kalian ikhlas mengorbankan segalanya tanpa kenal lelah, Maafkan aku karena masih saja menyusahkan kalian..

ya Allah ya Rahman ya Rahim... Terimakasih telah kau tempatkan aku diantara orang-orang yang kusayang setiap waktu ikhlas menjagaku,, mendidikku,, membimbingku dengan baik,, ya Allah berikanlah balasan setimpal syurga firdaus untuk mereka dan jauhkanlah mereka nanti dari panasnya api nerakamu..

Untukmu Mamak,,, dan Ayah ...Terimakasih....

MOTTO

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Karena itu bila kamu sudah selesai (mengerjakan yang lain). Dan berharaplah kepada Tuhanmu. (Q.S Al Insyirah: 6-8)

Bersabar, Berusaha, dan Bersyukur

Bersabar dalam berusaha

Berusaha dengan tekun dan pantang menyerah

dan Bersyukur atas apa yang telah diperoleh

“Kegagalan Terjadi Karena Terlalu Banyak Berencana Tapi Sedikit

Bertindakan”

(ARNILA)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh,

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirobbil'aalamiin, segala puji syukur kehadirat Allah SWT pencipta langit, bumi dan seisinya yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Anasisi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MTS At-Taqwa Tanjung Uban (Kab. Bintan)", disusun untuk memenuhi persyaratan kelulusan program studi manajemen strata-1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. oleh karena itu, pada kesempatan ini tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M. Si. Ak. CA selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Bapak Ir. Imran Ilyas, MM selaku ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Satriadi, S.AP., M.Sc selaku selaku sekretaris program studi S1 manajemen sekaligus dosen pembimbing satu yang penuh kesabaran dan ketersediaan waktunya meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, memeriksa serta memberikan nasehat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M selaku dosen pembimbing dua yang telah memberikan nasehat dan bimbingannya yang sangat besar dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf Sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

7. Untuk kedua orang tuaku tercinta (Bapak Alm. Zurhan dan Ibu Zariah), yang mana telah memberikan banyak cinta dan kasih sayang serta doa yang tiada hentinya.
8. Untuk sahabatku yang luar biasa, yang selalu memberikan semangat serta motivasi dan juga pemikiran dan waktu dalam pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dalam kata sempurna, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun guna pembelajaran dimasa yang akan datang, dan atas segala jasa dari berbagai pihak yang disebutkan diatas, semoga Allah SWT memberikan limpahan rahmat dan karunia serta hidayah-nya, Aamiin Yarobbal'aalaamiin.

Tanjungpinang, 13 Februari 2019

Penulis

ARNILA

NIM:14612377

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	7
1.4.2 Kegunaan Praktis	7
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Kepemimpinan.....	13
2.2.1 Definisi Kepemimpinan.....	13

2.2.2 Teori Kepemimpinan	16
2.2.3 Sifat-Sifat Kepemimpinan	19
2.2.4 Asa-Asas Kepemimpinan	19
2.2.5 Fungsi Kepemimpinan.....	20
2.2.6 Tipe-Tipe Kepemimpinan.....	21
2.2.7 Karakteristik Kepemimpinan.....	24
2.2.8 Tugas-Tugas Kepemimpinan.....	27
2.2.9 Indikator Kepemimpinan	32
2.3 Kerangka Pemikiran	34
2.4 Penelitian Terdahulu.....	35

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 jenis Penelitian	38
3.2 Jenis Data.....	38
3.2.1 Data Primer.....	38
3.2.1 Data Skunder.....	39
3.3 Teknik Pengumpulan Data	39
3.4 Populasi Dan Sampling	41
3.4.1 Populasi	41
3.4.2 Sampel	41
3.5 Devinisi Operasional Variabel	42
3.6 Teknik Pengolahan Data	42
3.7 Analisis Data	44
3.7.1 Triangulasi Teknik.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Mts At-Taqwa Tanjung Uban.....	45
4.1.1 Sejarah Singkat	45
4.1.2 Profil Madrasah.....	45
4.1.3 Sekilas Perjalanan Mts At-Taqwa.....	47
4.1.4 Visi dan Misi MTS At-Taqwa Tg.Uban	48

4.1.5 Jumlah Seluruh Guru MTs At-Taqwa	48
4.1.6 Tugas Pokok Dan Fungsi Struktur Organisasi Mts At-Taqwa Tanjung Uban	49
4.2 Sarana dan prasarana	56
4.2.1 bangunan	56
4.3 Keadaan Pegawai Di MTS - At Taqwa Tanjung Uban	57
4.4 Kepemimpinan MTS - At Taqwa Tanjung Uban	57
4.4.1 reduksi data	58
4.4.2 penyajian data	78
4.5 pembahasan.....	87
BAB V PENUTUP	
5.1 Simpulan.....	92
5.2 Saran.....	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 4.1 Daftar Nama Kepala Sekolah Yang Pernah Menjabat.....	47
Tabel 4.2 Jumlah Guru MTS At-Taqwa Tanjung Uban	48
Tabel 4.3 Status Kepegawaian	57
Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Kemampuan Analisis.....	58
Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Kemampuan Analisis.....	60
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Kemampuan Berkomunikasi	62
Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Keterampilan Berkomunikasi	64
Tabel 4.8 Rekapitulasi Jawaban Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Keterampilan Berkomunikasi	66
Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Keberanian.....	68
Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Wawancara	69
Tabel 4.11 Rekapitulasi Jawaban Responded Pada Indikator Kemampuan Mendengar	71
Tabel 4.12 Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Mendengar	73
Tabel 4.13 Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Kemampuan Mendengar.....	74
Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Ketegasan.....	75

Tabel 4.15 Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator	
Ketegasan.....	77
Tabel 4.16 Hasil Penyajian Data.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara

Lampiran 2. Hasil Wawancara

Lampiran 3. Dokumentasi

Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 5. *Plagiarisme*

**ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA
MTS AT-TAQWA TANJUNG UBAN
(KAB. BINTAN)**

ARNILA
nilaar635@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kepemimpinan Kepala Sekolah di MTs AT-TAQWA Tanjung Uban (Kab.Bintan). Adapun populasi pada penelitian ini berjumlah 7 orang populasi tersebut adalah kepala sekolah dan enam guru MTs AT-Taqwa Tg.Uban (Kab.Bintan). Hasil penelitian sebagai berikut: Kepemimpinan kepala sekolah di mts at-taqwa tanjung uban dalam menyusun dalam program kebijakan kinerja guru sudah berjalan dengan baik. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilaksanakan menyesuaikan pada situasi dan kondisi sekolah. situasi dan kondisi tersebut antara lain meliputi tingkat kematangan guru dan staf.

Program pelatihan yang di selenggarakan baik pemerintah dan non pemerintah belum mampu mengakomodasi semua jenis ketuna yang ada, belum ada program pelatihan yang berkesimbangan, hasil pelatihan belum berdampak kepada peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah di MTS at-taqwa Tanjung Uban telah menjalankan aspek kepemimpinan dalam rangka mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Kepala sekolah telah melakukan upaya-upaya dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah untuk tercapainya perubahan-perubahan yang ada di MTS At-Taqwa Tanjung Uban.

Kepemimpinan kepala sekolah di mts at-taqwa tanjung uban dapat meningkatkan kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung, misalnya yang berkaitan dengan profesional guru yang berhubungan dengan kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengembangkan kapasitasnya. Kepemimpinan yang ada di MTS At- Taqwa sudah cukup baik dilihat dengan hasil peneliti dalam wawancara kepala sekolah dan para guru namun demikian, kepemimpinan adalah kemampuan dan kompetensi yang dimiliki seseorang, baik dari kemampuan maupun keahlian mempengaruhi seluruh sumber daya yang ada agar mampu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Kepala Sekolah MTS at-taqwa mampu menyelesaikan masalah-masalah yang muncul dalam mewujudkan visi dan misi sekolah dengan menyusun perencanaan program-program yang mengarah pada pencapaian visi misi sekolah dengan merancang langkah-langkah yang kreatif. Komunikasi yang ada di MTS at-taqwa antar kepala sekolah sudah berjalan dengan baik, Hubungan antar Kepala sekolah dan para Guru pun sudah terjalin dengan baik.

Kata kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dosen Pembimbing 1 : Satriadi, S.AP., M.Sc
Dosen Pembimbing 2 : Dwi Septi Haryani, S.T., M.M

*ANALYSIS OF LEADERSHIP IN THE HEAD OF SCHOOL
IMPROVE TEACHER PERFORMANCE ON
MTS AT-TAQWA TANJUNG UBAN
(BINTAN DISTRICT)*

ARNILA
nilaar635@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the Principal's Leadership in MTs AT-TAQWA Tanjung Uban (Kab. Bintan). The population in this study amounted to 7 people of the population are school principals and six MTs AT-Taqwa Tg.Uban teachers (Kab. Bintan). The results of the study are as follows: Principal leadership at Mts at Taqwa Tanjung Tanjung in compiling in the teacher performance policy program has been going well. Principal's leadership in improving teacher performance is implemented according to the situation and condition of the school. These situations include the level of maturity of teachers and staff.

The training program carried out by both the government and non-government has not been able to accommodate all types of ketuna available, there is no training program that is beneficial, the training results have not had an impact on improving teacher performance. The principal at MTS at-taqwa Tanjung Uban has carried out the leadership aspect in order to achieve the planned goals. The school principal has made efforts in order to realize the vision and mission of the school for the achievement of changes in the MTS At-Taqwa Tanjung Uban.

The leadership of the principals in at-taqwa tanjung uban can improve teacher performance both directly and indirectly, for example those related to professional teachers who deal with school principals provide opportunities for teachers to develop their capacity. Existing leadership in the MTS At-Taqwa is good enough to be seen by the results of researchers in the interview of principals and teachers, however, leadership is the ability and competence of a person, both from the ability and expertise to influence all available resources in order to be able to achieve goals and target set.

The Principal of MTS at-taqwa is able to solve the problems that arise in realizing the vision and mission of the school by planning programs that lead to the achievement of the school's vision and mission by designing creative steps. The communication at MTS at-taqwa between the school staff has been going well, the relationship between the headmaster and the teachers has been well established.

Keywords: Principal Leadership

*Adviser 1 : Satriadi, S.AP., M.Sc
Adviser 2 : Dwi Septi Haryani, S.T., M.M*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan suatu hal yang penting. Tanpa faktor manusia, sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Organisasi akan mampu melaksanakan manajemennya apabila ditopang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia juga merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam melaksanakan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam suatu kegiatan institusi atau organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikeordinasikan, secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, berkerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan.

Pengembangan Sumber Daya (MSDM) merupakan sebuah proses guna meningkatkan kemampuan seseorang agar mampu bersaing di era globalisasi yang kompetitif saat ini. Pendidikan merupakan salah satu tempuan untuk memperbaiki Sumber Daya Manusia. Pendidikan juga modal dasar dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang unggul dan berkualitas. Semakin berkembangnya zaman pendidikan adalah hal yang paling penting dalam meningkatkan mutu dan kualitas Bangsa dan Negara. Dengan adanya pendidikan akan menghasilkan penerus bangsa yang bermutu dan berkualitas tinggi. Tidak hanya itu, dengan pendidikan

akan membentuk karakter seseorang yang seutuhnya. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara efektif dan efisien perlu didukung oleh sumber daya yang berkualitas pula.

Untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi adalah dengan cara pembelajaran di sekolah. Dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, seorang kepala sekolah dan guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina terus menerus. Menjadi seorang Pemimpin adalah pilihan yang terbaik dalam posisi sosial seseorang. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang digugu dan ditiru oleh para guru dan siswa. Karena berkat Kepemimpinan dari seorang Kepala Sekolah lah seorang guru bisa memberi ilmu dan panutan kepada siswa, dan siswa akan memperoleh ilmu yang bermamfaat.

Proses pendidikan tidak akan berjalan dengan lancar dengan baik tanpa adanya Sumber Daya Manusia. Kepala Sekolah dan Guru merupakan salah satu Sumber Daya Manusia yang berada disekolah. Kemampuan yang dimiliki Kepala Sekolah dan Guru mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan disekolah. Kepala Sekolah dan Guru harus mampu menjalankan visi dan misi yang ada disekolah agar tercapainya tujuan untuk meningkatkan pendidikan yang bermutu tinggi.

Kepemimpinan dalam satu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya organisasi. Kepemimpinan atau leader ship merupakan ilmu terepan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsi-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejaterahan manusia.

Kepemimpinan dalam satu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dikatakan sukses apabila pengelolaan organisasi tersebut berhasil dijalankan.

Suradji dan Martono (Ishaq, 2016:34) didefinisikan kepemimpinan sebagai orang atau gabungan beberapa orang yang memimpin orang lain. Kepemimpinan merupakan seluruh aktifitas atau kegiatan pemimpin dalam memimpin sekelompok orang agar mencapai tujuan bersama. Secara lebih khusus, keterampilan, dan kepandaian atau kemahiran dapat diartikan sebagai kemampuan, keterampilan, dan kepandaian atau kemahiran seorang pemimpin dalam memimpin sekelompok orang yang melakukan kegiatan berusaha dalam situasi kerja sama yang mapan. Suradji dan Martono (Ishaq, 2016:34).

Guru yang berkualitas adalah guru yang mampu membuat perangkat pembelajaran, mengelola pembelajaran, memberikan pembelajaran kepada siswanya, mampu mengatur dan merubah pola pikir siswa dalam pembelajaran, dan mampu mengembangkan diri sendiri. Seorang guru harus mempunyai kompetensi dasar dalam mengajar. Kompetensi tersebut antara lain yaitu, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Dengan kompetensi yang dimiliki seorang guru akan mempermudah dalam menyampaikan dan memberikan materi kepada siswa dan siswa pun akan mudah menyerap materi yang diberikan oleh guru.

Kualitas guru yang dibutuhkan di era sekarang ini adalah seorang guru yang mampu dan siap berperan bukan hanya di ruang lingkup yang kecil saja tapi juga harus mampu dan siap dalam kondisi lingkungan yang besar pula yaitu

sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu, untuk mewujudkan dan menciptakan guru yang berkualitas dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik, dibutuhkan seorang pemimpin yaitu Kepala Sekolah. Suksesnya seorang guru dalam membimbing muridnya juga tergantung dari kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memimpin guru-guru. Karena, Kepala Sekolah adalah seorang yang mempunyai peran sebagai pemegang kendali.

Proses pengelolaan pendidikan disekolah akan berjalan lancar apabila guru memiliki kualitas yang baik. Tinggi rendahnya kualitas seorang guru dipengaruhi kepemimpinan seorang Kepala Sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin yang mempunyai tanggung jawab dalam menyelenggarakan pendidikan disekolah. Kepala Sekolah harus bisa mengatur, mengembangkan, menciptakan ide-ide dan inovasi untuk menghantarkan sekolah menjadi yang berkualitas harus biasa meningkatkan mutu pendidikan agar berkembang dan maju.

Kepala Sekolah diibaratkan seperti pondasi rumah. Rumah harus mempunyai pondasi yang kokoh agar rumah tersebut kuat mampu bertahan dengan lama. Sekolah juga harus mempunyai pemimpin yang mempunyai jiwa yang kuat dan beribawa dalam artian Kepala Sekolah harus mampu menjadi pemimpin yang baik bagi para guru dan siswa. Karena, pemimpin yang berkualitas adalah pemimpin yang mampu memimpin bawahannya. Keberhasilan mutu pendidikan disekolah dengan mutu Kepala sekolah sangat saling berkaitan erat.

Berhasilnya sekolah adalah dengan sekolah yang mampu di pemimpin oleh Kepala Sekolah yang bermutu dan mampu memimpin dengan sebaik

mungkin. Begitu pula sebaliknya apabila Kepala Sekolah tidak mampu memimpin dengan baik akan menjadikan sekolah yang kurang berhasil dan bermutu. Kepala Sekolah dan Guru harus mampu berkerja sama dalam meningkatkan minat terhadap perkembangan dunia pendidikan dan juga harus memberikan mutu pendidikan yang terbaik sehingga dapat bersaing dengan sekolah-sekolah yang lainnya.

Dalam meningkatkan kualitas dalam proses pembelajaran Kepala Sekolah harus mempunyai kemampuan yang optimal. Untuk itu Kepala Sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial. Tanpa adanya kemampuan manajerial maka tidak akan dapat mengelola kondisi sekolah yang kondusif. Kepala Sekolah juga harus memiliki Kepribadian yang menjadi teladan bagi seluruh siswa-siswanya.

Bedasarkan teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah penggerak dan usaha atau proses merubah sikap dan prilaku seseorang sebagai hasil atau tuntunan seseorang atau kelompok orang lain sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan tugas-tugas dan pengarahan kepada anggota kelompok.

Dalam meningkatkan kinerja guru pada kegiatan belajar di MTS AT-TAQWA Kepemimpinan seorang kepala sekolah adalah komponen yang sangat penting dalam mencapainya tujuan sekolah atau pun organisasi yang ada pada lingkungan sekolah. Untuk itu kepemimpinan Kepada Sekolah Mts at-taqwa harus sangat di perhatikan, seorang kepala sekolah harus mampu menjadi pemimpin

yang bisa mengatasi berbagai masalah dan kendala-kendala yang ada dilingkungan sekolah. Kepala sekolah juga harus mampu memberikan arahan kepada guru-guru dalam membimbing anak murid dalam proses pembelajaran. Tanggung jawab yang harus dipikul seorang kepala sekolah memang sangat berat dan besar untuk itu seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan, keterampilan, tepat dalam mengambil keputusan dan tanggung jawab untuk tugas-tugasnya tersebut.

Sehubung dengan uraian diatas maka masalah yang perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu, penulis membuat judul **“ANALISISB KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA MTS AT-TAQWA TANJUNG UBAN (KAB.BINTAN)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang penulis ingin teliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah di MTs AT-TAQWA Tanjung Uban (Kab.Bintan) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah : Untuk menganalisis Kepemimpinan Kepala Sekolah di MTs AT-TAQWA Tanjung Uban (Kab.Bintan).

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Sebagai bahan untuk menambah wawasan pengetahuan peneliti tentang sumber daya manusia, kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kinerja Guru pada MTs. AT_TAQWA Tanjung Uban (Kab.Bintan). Hasil penelitian ini diharapkan dapat di- jadikan sebagai bahan referensi serta dapat menjadi informasi yang sangat berguna bagi pembaca yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan penambah ilmu pengetahuan dan mendalam teori-teori mengenai sumber daya manusi, gaya kepemimpinan, dan kinerja guru, serta menambah pengetahuan penulis tentang sumber daya manusia yang ada pada bidang pendidikan.

2. Bagi Sekolah

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk memberikan pengetahuan tentang pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

1.5 Sistematis Penulisan

Untuk memahami lebih jelas penelitian ini, maka materi-materi yang tertera pada penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada pendahuluan ini menjelaskan tentang latar belakang dari penelitian yang diteliti, rumus masalah, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TIJAUAN PUSTAKA

Dimana disini terdiri dari tinjauan teori, kerangka pemikiran, serta penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dijelaskan disini metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, defenisi oprasional variable, teknik analisis data serta jadwal penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi paparan objektif peneliti terhadap hasil-hasil penelitian, antara lain: penemuan-penemuan penelitian, penjelasan serta penaksiran dari data dan hubungan yang, maka pada bagian ini juga di jelaskan proses pengujian hipotesis serta hasilnya. Hasil penelitian harus disajikan secara jelas dan sitematis dan mudah dibaca dan dipahami.

BAB V PENUTUP

Bagian penutup atau bab penutup adalah bagian yang mengukapkan kesimpulan dan saran secara singkat terhadap pebahasan yang telah diuraikan pada bagian isi. Bagian ini sering pula disebut sebagai bab kesimpulan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan peraturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi bukan hanya itu manajemen sumber daya manusia juga dipandang sebagai peranan yang cukup penting diranah industri. Manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM. Menurut Gerry Dessler (2011:31) berpendapat bahwa : ”Manajemen Sumber Daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan”.

Sedangkan menurut Lagge (Amstrong, 2009:4) Mengemukakan SDM dengan kebijakannya menyatakan bahwa: kebijakan SDM harus diintegrasikan antara perencanaan strategis bisnis dan digunakan untuk memperkuat suatu budaya yang sesuai (atau mengubah budaya) dalam organisasi, bahwa SDM merupakan sumber daya yang berharga dan sumber unggulan kompetitif, bahwa SDM mungkin paling efektif dikembangkan dan didorong oleh kebijakan yang konsisten, yang menculnya komitmen, akibatnya kemauan karyawan akan berkembang, untuk bertindak lebih fleksibel dalam menyesuaikan dengan kepentingan organisasi untuk meraih keunggulan.

Menurut Mathis & Jackson (2012:5) dan Hasibuan (2012:23) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2008:4) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, sikap, dan performa seorang karyawan.

Menurut Bahlouder dan Snell (2010:4) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memperdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. Menurut Cushway (Suparno, 2015:4) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dilihat adanya persamaan antara defenisi Mathis & Jackson (2012:5) dan Hasibuan (2012:23), Bohlander dan Snell (2010:4) serta Cushway (Suparno, 2015:4) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk megatur orang atau karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) wajib diterapkan dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga beruntung pada karyawan di dalam organisasi tersebut.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi. Sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen, MSDM memiliki fungsi manajemen dengan penerapan dibidang sumber daya manusia. (Indah Puji Hartatik, 2014:17) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pembagian kerja delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan suatu organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan posisi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar terasa tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Sebab, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan dari pihak karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, kecelakaan yang memaksa seseorang tidak dapat melanjutkan kontrak kerjanya, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Defenisi Kepemimpinan

Kepemimpinan atau leading merupakan bagian penting dan salah satu fungsi dari manajemen, tetapi tidak bisa disamakan dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. Kepemimpinan yang dilihat sebagai kedudukan merupakan suatu kompleks dari hak-hak dan kewajiban yang dapat dimiliki oleh seorang atau

badan. Tetapi kepemimpinan yang dilihat sebagai suatu proses merupakan tindakan yang dilakukan seseorang atau badan yang menimbulkan aktivitas dari para bawahan.

Agar dapat memberikan gambaran tentang pengertian Kepemimpinan berikut ini dikemukakan oleh Ordway Ted (Usman, 2014:182, menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan. R.Tannebeum, Irving R. Weschler & F.Massarik (Usman, 2014:182) mendefinisikan Kepemimpinan sebagai saling mempengaruhi antarpribadi, dilatih dalam situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi, untuk mencapai tujuan atau tujuan khusus.

Ralph M. Stogdill (Usman, 2014:182), mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan kelompok orang yang terorganisir dalam usaha mereka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan. James A.F Stoner (Usman, 2014:182), menyatakan bahwa : Kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas hubungan tugas anggota kelompok. Willian G.Scott (Usman, 2014:183), memaparkan bahwa : Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang terorganisir dalam kelompok didalam usahanya mencapai suatu tujuan yang telah diteliti.

Sedangkan menurut John D. Pfiffner (Usman, 2014:183), mendefinisikan bahwa : Kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memotivasi individu-individu serta kelompok-kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. James M.Black (Usman, 2014:183), mendefinisikan bahwa : Kepemimpinan

adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai tim untuk mencapai tujuan tertentu.

Bedasarkan uraian dari berbagai pendapat diatas, maka pengertian Kepemimpinan dapat disimpulkan : Kepemimpinan adalah suatu aktivitas mempengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan kata lain kepemimpinan didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hanya saja yang perlu diketahui bahwa cara pemimpin mempengaruhi bawahan dapat berbeda-beda, misalnya memberikan gambaran masa depan yang lebih baik, memberikan perintah, memberikan imblan, melimpahkan wewenang, mempercayai bawahan, memberi penghargaan, memberi dukungan, memberi tugas dan tanggung jawab, memberi kesempatan mewakili, mengajak, membujuk, meminta saran dan pendapat, memberikan motivasi, mendidik menciptakan perubahan, menegakkan disiplin dan lain-lain.

Dengan demikian, Kepemimpinan adalah salah satu fungsi manajemen, sehingga kepemimpinan sangat penting dalam kegiatan manajemen. Usman (2014;184) Kepemimpinan Manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan pada sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Ada tiga implikasi yang terkandung dalam definisi tersebut yaitu :

1. Kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan atau pengikut.
2. Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara para pemimpin dan anggota kelompok.
3. Pemimpin dapat juga menggunakan pengaruh atau dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya.

2.2.2 Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Teori-teori dalam kepemimpinan pada umumnya menunjukkan perbedaan karena setiap teoritikus mempunyai segi penekanannya sendiri yang dipandang dari satu aspek tertentu. Ada beberapa teori kepemimpinan, diantaranya sebagai berikut:

1. Teori Sifat

Penekanan lebih pada sifat-sifat umum yang dimiliki pemimpin, yaitu sifat sejak lahir. Menurut teori sifat, hanya individu yang memiliki sifat-sifat tertentulah yang bisa menjadi pemimpin. Teori ini menegaskan ide bahwa beberapa individu dilahirkan memiliki sifat-sifat tertentu yang secara alamiah menjadikan mereka seorang pemimpin. Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin. Menurut Stogdill, sifat-sifat tertentu efektif didalam situasi tertentu, dan situasi organisasi.

2. Teori Prilaku

Teori prilaku, lebih dikenal dengan *Behaviorist Theories*. Teori ini lebih terfokus kepada tindakan-tindakan yang dilakukan pemimpin dari pada

memperhatikan atribut yang melekat pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.

3. Teori Situasional

Teori Situasional mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah berbeda-beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi. Teori situasional dari Hersey dan Blanchard terfokus pada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin. Menurut mereka, bawahan memiliki tingkat kesiapan dan kematangan yang berbeda-beda sehingga pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya, agar sesuai dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan keberhasilan seorang pemimpin menurut teori situasional ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasional yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang.

4. Teori Jalan Tujuan

Menurut teori ini, nilai strategis dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan kepuasan dan memotivasi anggotanya dengan penyerapan hadiah. Tugas pemimpin menurut teori ini adalah bagaimana bawahan bisa mendapatkan hadiah atas kinerjanya, dan bagaimana seorang pemimpin dapat menjelaskan dan

mempermudah jalan menuju hadiah tersebut. Pemimpin berusaha memperjelas jalur menuju tujuan yang diinginkan oleh organisasi sehingga bawahan tahu kemana harus menggerakkan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin juga memberikan hadiah yang jelas bagi prestasi bawahan yang telah memenuhi tujuan organisasi sehingga bawahan termotifasi.

5. Teori kelebihan

Teori kelebihan, beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apa bila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Seorang pemimpin harus mempunyai moral yang tinggi karena pada dasarnya pemimpin merupakan panutan para pengikutnya. Segala tindakan, perbuatan, sikap dan ucapan hendaknya menjadi suri teladan yang baik bagi para pengikutnya.

6. Teori Kharismatik

Teori Kharismatik, menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai kharisma yang sangat besar. Charisma diperoleh dari kekuatan yang luar biasa. Dalam hal ini ada suatu kepercayaan bahwa orang tersebut merupakan pancaran zat tunggal, sehingga dianggap mempunyai kekuatan gaib. Pemimpin yang bertipe kharismatik biasa memiliki daya Tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar. Pengaruh yang luar biasa ini dapat dilihat dari pengorbanan yang diberikan oleh para pengikut untuk pribadi untuk sang pemimpin, sampai sampai mereka rela untuk menebus nyawanya untuk sang pemimpin.

2.2.3 Sifat-sifat Kepemimpinan

Bedasarkan hasil penelitian sifat-sifat kepemimpinan bahwa : pemimpin mempunyai kelebihan dibanding orang dalam kelompoknya dalam hal kecerdasan, pendidikan, ketergantungan, bertanggung jawab, kegiatan dan partisipasi, kerja sama, popularitas, adaptasi dan lain-lain. Menurut hasil penelitian Edwin Ghiselli (Usman, 2014:184) dimana dai menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif sebagai berikut.

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas, pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen.
2. Kebutuhan atas prestasi dalam pekerjaan mencakup pencarian tanggung jawab dan kegiatan sukses.
3. Ketegasan atau kemampuan untuk dapat membuat keputusan.
4. Kepercayaan diri, yakin mampu menghadapi masalah.
5. Inisiatif kemampuan untuk bertindak, tidak tergantung dapat mengembangkan kreasi baru.

2.2.4 Asas-Asas Kepemimpinan

Asas kepemimpinan adalah menunjuk pada sebuah kreteria dimana seorang pemimpin harus bertindak, berfikir, memberi perintah dan segala peran yang dijalankan oleh seorang pemimpin menurut kartini kartono (Usman, 2014:188) harus mendasarkan pada ketentuan sebagai berikut :

1. Kemanusiaan yaitu mengutamakan sifat-sifat kemanusiaan, pembimbingan manusia oleh manusia, untuk mengembangkan potensi dan kemampuan setiap individu, demi tujuan human.

2. Efisiensi yaitu secara teknis maupun social berkaitan dengan terbatasnya sumber-sumber, materil dan manusia, atas perinsip penghematan dan adanya nilai-nilai ekonomis sertas asas-asas yang ada pada manajemen modern.
3. Kesejahteraan dan kebahagiaan yaitu: pemberian insetif, upah, penghargaan, dan sebagainya harus berlaku adil dalam arti merata bagi mereka yang punya prestasi menuju pada taraf kehidupan yang lebih tinggi.

2.2.5 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motifasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan target dan perencanaan. Agar kelompok berjalan dengan efektif, pemimpin harus melaksanakan dua fungsi utama, yaitu:

1. Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (task related) atau pemecahan masalah yaitu menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat untuk memberikan solusi dari permasalahan yang ada.
2. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok atau social yaitu mencangkup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancer persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat yang diberikan oleh masing-masing anggota kelompok.

2.2.6 Tipe-tipe Kepemimpinan

Dalam upaya menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan, seorang pemimpin memiliki beberapa tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah: (Sutikno Sobri, 35).

1. Tipe Otokratif

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadi pemimpin, sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratif memiliki serangkainan karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratif adalah seorang yang egois. Dengan egoismenya pemimpin otokratif melihat peranannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasi. Seorang pemimpin otokraktif akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keangkuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses dalam pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

2. Tipe Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindari diri dari tanggung jawab. Persepsi seorang pemimpin yang kendali bebas melihat peranannya sebagai polisi lalu lintas, dengan anggapan bahwa anggota organisasi sudah mengetahui dan cukup dewasa untuk taat pada peraturan yang

berlaku. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan semoranisasi berjalan menurut temponya sendiri. Sifat kepemimpinan pada kendali bebas seolah-olah tidak tampak. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik perseorangan maupun kelompok-kelompok kecil.

3. Tipe Peternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang peternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya, pemimpin yang peternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan perimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

4. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak serigsebab-sebab mmengapa seseorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa

pemimpin yang demikian mempunyai daya daya penarik yang amat besar. Oleh karena itu, pemimpin semacam ini pada umumnya mempunyai pengikut, meskipun para pengikut itu sering pula tidak menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seseorang menjadi pemimpin kharismatik, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan ghaib.

5. Tipe Militeristik

Pemimpin militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe Militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering menggunakan system perintah, senang bergantung dengan pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlembih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

6. Tipe Pseudo-Demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu.

7. Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan mengedalikan dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas-tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif. Seorang pemimpin yang demokratis menyadari bahwa organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas aneka tugas dan kegiatan yang harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan organisasi. Seorang pemimpin demokratis melihat bahwa perbedaan sebagai kenyataan hidup, harus terjalin kebersamaan nilai yang dianutnya berangkat dari filsafat hidup yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Memperlakukan manusia dengan cara manusiawi.

2.2.7 Karakteristik Kepemimpinan

Menurut (Fahmi, 2013) karakteristik adalah sesuatu yang tumbuh sejalan dengan waktu dan telah menempa serta membentuk sikap seseorang yang selanjutnya itu memberi pengaruh pada setiap keputusan yang dibuat oleh orang tersebut. Dan seorang pemimpin yang baik adalah memiliki karakteristik sebagai pembuat keputusan, pemimpin tanpa memiliki keputusan maka itu artinya bukan seorang pemimpin yang layak. Atas dasar itu syarat menjadi pemimpin adalah dengan membangun dan mengembangkan karakteristik kepemimpinan dalam berbagai situasi (Arifin, 2012) karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Seorang Yang Belajar Seumur Hidup

Tidak hanya melalui pendidikan formal tetapi juga diluar sekolah. Contohnya belajar melalui membaca, menulis, opserpasi, dan mendengar. Mempunyai pengalaman yang baik maupun yang buruk sebagi sumber belajar.

2. Berorientasi Pada Pelayanan

Seorang pemimpin tidak dilayani tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan karir sebagai tujuan utama. Dalam memberi pelayanan pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.

3. Membawa Energy Yang Positif

Setiap orang mempunyai energy dan semangat. Menggunakan energy yang pada keikhlasan dan keinginan mendukung kesuksesan orang lain. Untuk itu dibutuhkan energy positif untuk membangun hubungan baik seorang pemimpin harus dapat dan mau bekerja untuk jangka waktu yang lama dan kondisi tidak ditentukan.

Menurut (Fahmi,2013) dalam pengambilan keputusan yang dilakukan maka ada faktor untuk mempengaruhinya yang karakteristik sang pengambil keputusan. Karateristik tersebut secara umum dapat dibagi menjadi 3, yaitu sebagai berikut:

1. Takut Pada Resiko

Karakteristik ini dianggap menempati posisi yang aman dan jauh dari resiko sehingga mereka yang menempatkan diri dengan kepemilikan karakteristik ini cenderung memiliki aset yang terjaga. Karena ia tidak

pernah ingin memasuki wilayah stepulasi. Pemimpin yang memiliki karakteristik takut pada resiko cenderung ditahap awal menjauh dari resiko dan berusaha keras dekat dengan keuntungan atau selalu berada diposisi aman.

2. Hati-Hati Pada Resiko

Karakteristik seperti ini adalah dimana sang pembuat keputusan sangat berhati-hati atau begitu menghitung terhadap segala dampak yang akan terjadi jika keputusan tersebut dilakukan. Seseorang dengan karakter seperti ini cenderung memiliki rasa kehati-hatian yang begitu tinggi maka biasanya setelah keputusan tersebut diambil ia tidak akan merubahnya begitu saja. Setiap keputusan yang dibuat dilakukan dengan analisa yang mendalam serta memikirkan dampaknya kedepan termasuk dampak dari segi internal dan eksternal sehingga keputusan-keputusan yang dibuat atau diambil bisa dikatakan bijaksana namun lambat atau terlalu lama diputuskan.

3. Suka Pada Resiko

Sikap seseorang dalam menghadapi resiko sangat tergantung pada beberapa hal. Yaitu sifat dasar orang yang bersangkutan, jenis persoalan yang dia hadapi, situasi yang ada dan faktor lainnya. Adapun ciri-ciri mereka yang memiliki karakteristik ini adalah begitu sangat menyukai resiko karena baginya semakin tinggi resiko maka semakin tinggi pula tingkat keuntungan yang akan diperolehnya.

2.2.8 Tugas-Tugas Pemimpinan

Tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak, namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas penting saja, Sutrisno (2016-228) antara lain :

1. Sebagai Konselor

Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam pengertian ini, maka pekerjaan seorang konselor disebut dengan konseling. Dengan pemberian konseling kepada SDM, diharapkan karyawan yang bersangkutan akan dapat memecahkan masalah yang dihadapinya, dan dapat menolong dirinya sendiri keluar dari kemelut. Oleh sebab itu, pekerjaan sebagai konselor banyak kurang disenangi oleh sebagian pemimpin, karena ia berhubungan langsung dengan manusia bermasalah.

Untuk menjadi konselor yang baik diperlukan keterampilan berling itu sendiri, agar konsling yang diadakan menjadi efektif. Dengan keterampilan tersebut, maka sebagai konselor si pemimpin akan lebih dapat memberikan bantuannya dalam memecahkan masalah-masalah pribadi, masalah pekerjaan, pengembangan karier, dan sebagainya. Pada kenyataannya dilapangan, tidak semua MSDM memiliki keahlian dalam memberikan konseling. Namun tugas ini harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin SDM yang biasanya merupakan orang pertama yang menjadi tempat bertanya bagi para karyawan. Ada beberapa persyaratan yang perlu dimiliki oleh seorang konseling, menurut Sutrisno (2016-229) yaitu :

- a. Memiliki kesadaran diri yang tinggi.

- b. Mempunyai sikap yang cocok antara kata dengan perbuatan.
- c. Menghormati orang lain.
- d. Bersikap jujur.

Adapun rintangan dalam konseling adalah :

- a. Perbedaan status antara konselor dan karyawan bermasalah.
 - b. Pemimpin cenderung memberikan nasihat dan mengarahkan, sehingga pemecahannya ditentukan oleh si pemimpin, bukan oleh karyawan sendiri.
 - c. Pemimpin kurang mempunyai waktu yang cukup untuk melakukan konseling.
 - d. Perbedaan budaya dan nilai hidup.
 - e. Suka berprasangka negative sebelum persoalan terpecahkan.
2. Sebagai Instruktur

Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada dibawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan professional dalam melaksanakan tugasnya. Seorang bawahan mustahil dapat bekerja dengan baik tanpa membuat kesalahan –kesalahan bila tidak diarahkan dan diberi tahu oleh atasannya.

Oleh sebab itu, seorang pemimpin menjadi manajer personalia juga secara otomatis menjadi manajer training atau instruktur, sehingga pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada bawahan dapat menjadi lebih berdaya guna dan berhasil guna untuk menjadi seorang instruktur yang baik tentu diperlukan adanya keterampilan

berkomunikasi, dan kemampuan menganggap bawahan sebagai orang yang perlu dikasihani, karena masih butuh terhadap materi yang akan diberikan.

Namun komunikasi yang berlangsung haruslah berjalan timbal balik, yang suasananya perlu diciptakan oleh instruktur yang bersangkutan. Proses pemberian materi oleh seorang instruktur bukanlah merupakan penyampaian perintah yang harus dilaksanakan, tetapi merupakan proses belajar mengajar yang akan dijalankan dengan penuh kesabaran dan ketekunan, sehingga apa yang dikehendaki dapat tercapai.

1. Memimpin Rapat

Seorang pemimpin pada tingkat mana pun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinnya. Suatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan. Dalam rapat, biasanya pemimpin mengikut sertakan seluruh potensi yang terkait, termasuk juga potensi yang akan melaksanakan rencana di belakang hari. Bila pelaksanaan mengetahui seluk-beluk suatu rencana, dan apa sarannya, tentu pelaksanaan rencana itu tidak akan mengalami hambatan. Oleh sebab itu, suatu rapat bukan saja menjadi keharusan dalam suatu unit kerja, tetapi masalah sudah menjadi pekerjaan rutin bagi seorang pemimpin yang ingin berhasil dalam setiap tugasnya. Suatu rapat perlu diadakan, karena alasan sebagai berikut :

- a. Untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam organisasi.
- b. Untuk menentukan sasaran yang akan dicapai.

- c. Untuk mengantisipasi adanya perubahan-perubahan yang sedang atau akan terjadi.
 - d. Untuk melakukan koordinasi suatu pelaksanaan rencana.
 - e. Untuk memudahkan pelaksanaan tugas.
 - f. Untuk menyusun system dan prosedur kerja.
2. Mengambil Keputusan.

Diantara seluruh tugas yang disandang oleh MSDM, maka yang mungkin terberat adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan, di saat-saat amat kritis, dikatakan berat, karena pengambilan keputusan akan mempunyai dampak luas terhadap mekanisme organisasi yang dipimpinnya, dan cenderung kadar kerawanan yang tinggi, bila pengambilan keputusan itu tidak didasarkan pada aturan-aturan yang berlaku, seorang pemimpin mempunyai keberanian dalam mengambil keputusan, karena yang bersangkutan :

- a. Mengetahui seluk-beluk pekerjaan yang ditanganinya.
- b. Mempunyai wawasan dan analisis yang tinggi dan sudah terlatih menghadapi masalah.
- c. Memahami benar hal-hal yang menjadi sasaran unit pada suatu pekerjaan.
- d. Memahami secara lebih mendalam karakter yang dimiliki oleh para bawahannya.

- e. Memahami tata hubungan organisasi yang dipimpinnya dengan lingkungan sekitarnya.
- f. Memahami segala peraturan yang berlaku yang berkaitan dengan materi yang diperlukan dalam mengambil keputusan.

3. Mendelegasikan Wewenang

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya. Karena keterbatasan waktu, keterbatasan kemampuan. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya. Pendelegasian ini diperlukan agar jalannya organisasi tidak mengalami kemacetan, dan terhindar dari bau birokratis. Namun pihak yang mendelegasikan tidak terlepas dari tanggung jawab untuk mencapainya sasaran pelaksanaan tugas-tugas yang didelegasikan. Penerapan pendelegasian biasanya dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya yang terdekat, karena pemimpin tersebut sudah mengetahui kemampuan bawahan yang akan menerima delegasi tersebut. Pendelegasian wewenang merupakan jiwa dari pemberian tugas. Oleh karena itu, pembagian tugas harus diikuti oleh pendelegasian sebagai wewenang kepada pihak yang diberi tugas agar mereka mempunyai dasar hukum untuk melakukan tugas itu. Tujuan pendelegasian wewenang dapat kita rinci sebagai berikut :

- a. Agar pemimpin lebih dapat memusatkan pemikirannya pada tugas-tugas pokok saja.

- b. Agar tugas yang dapat dikerjakan oleh orang yang lebih tepat dikerjakan oleh orang yang lebih tepat sesuai dengan keahliannya.
- c. Agar semua pekerjaan berjalan lancar, tanpa tergantung pada kehadiran para pemimpin.
- d. Untuk lebih dapat mengembangkan potensi dan kemampuan para bawahan.
- e. Tiap pekerjaan dapat diselesaikan pada jenjang waktu yang tepat, sehingga dapat ditangani lebih cepat.
- f. Dalam rangka mendidik dan melatih para bawahan untuk mengemban tugas dan tanggung jawab yang lebih besar.

2.2.9 Indikator Kepemimpinan

Indikator Kepemimpinan Menurut Martoyo (ejournal,2015) ialah sebagai berikut:

1. Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantab, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan kepadanya.

4. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

Sedangkan indikator kepemimpinan menurut Veitzhal Rivai (ejournal, 2015) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan baik baik.

Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

2. Kemampuan yang efektif.

Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan.

3. Kepemimpinan yang efektivitas.

Dapat menyelesaikan masalah secara tepat dan mampu meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.

4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.

Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target-target yang diberikan.

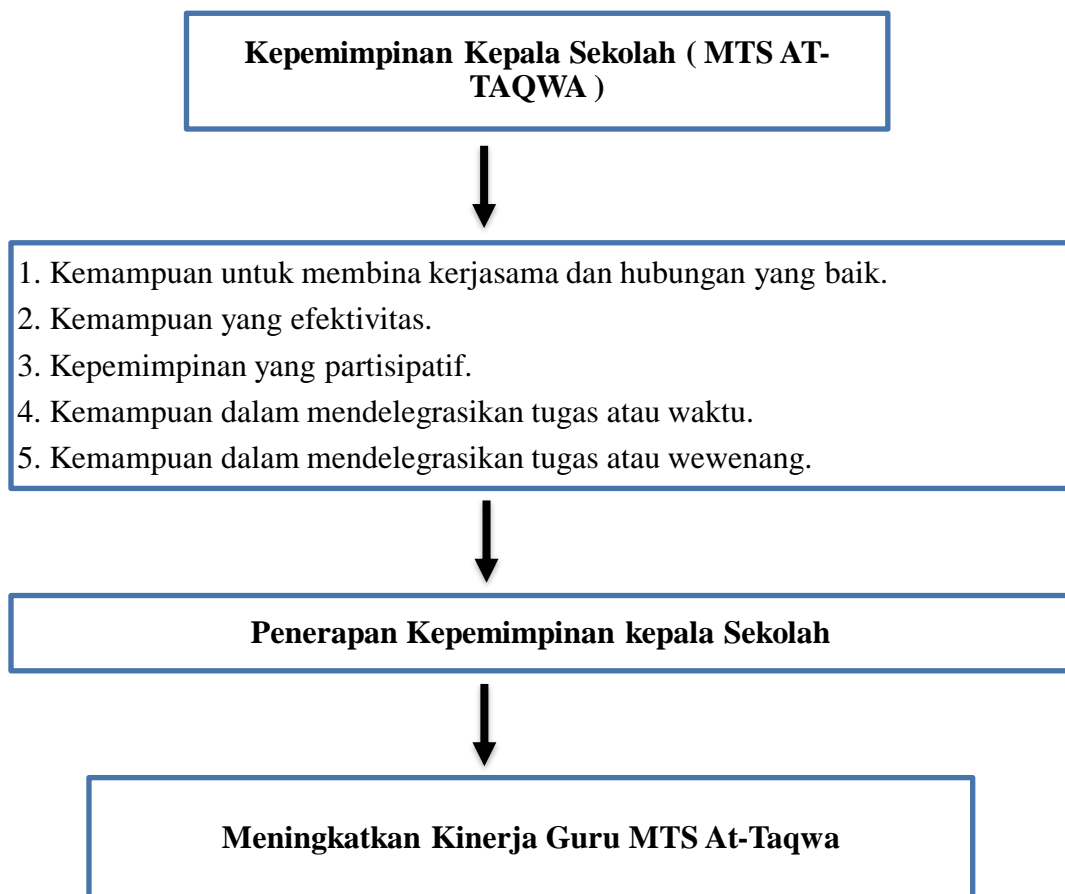
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam setiap pengambilan keputusan

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berikut ini merupakan kerangka pikiran dari penelitian ini pada gambar dibawah ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



(Sumber : Penulis)

Penulis melakukan penelitian di MTS at-taqwa dengan mengambil data analisis kapemimpinan kepala sekolah menjadi penelitian, kepemimpinan kinerja guru pada MTS at-taqwa Tanjung Uban.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam Negeri

Penelitian yang dilakukan oleh Ishaq, Yusrizal, Bahrun. Dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA NEGERI 4 Wira Bangsa Dan SMA NEGERI 3 Meulaboh”. Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Keberhasilan pendidikan sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidikan yang tersedia di sekolah. Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Pada SMA 4 Wira Bangsa dan SMA Negeri 3 Meulaboh. Aceh Barat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Kasidah, Murniati, Bahrun. (2017). Yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Luar Biasa Negeri Banda Aceh”. Keberhasilan pendidikan dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui program kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dan hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, program kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Burhanudin, Cut Zahri Harun, Nasir Usman. Yang berjudul “Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam

Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA 4 Wira Baksa Meulaboh, Kabutpaten aceh Barat".(2016). Penelitian ini memberi pemaknaan bahwa maju atau mundurnya suatu sekolah sangat tergantung pada manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan peran serta stakeholder. Kepala sekolah merupakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembelajaran, mulai dari input, proses sampai dengan output sekolah yang dipimpinnya. Untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik idealnya seorang kepala sekolah memahami, menguasai dan mampu melaksanakan berbagai yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator dan manajer yang profesional serta memiliki keterampilan yang baik. Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif.

Luar Negeri

Penelitian yang dilakukan Radu Raducana , Ramona Raducanb yang berjudul "Kepemimpinan Dan Manajemen" (2014). penelitian ini dimaksudkan untuk menyajikan analisis teori-teori baru mengenai kepemimpinan dan manajemen dan untuk mempromosikan yang baru konsep, bahwa "Kepemimpinan di cermin". Organisasi yang bermaksud untuk "menumbuhkan pemimpin baru" baik untuk merekrut manajer sesuai dengan tipe kepemimpinan yang ingin mereka terapkan. Ada perbedaan besar antara manajer dan pemimpin. Pertama yang satu menghadapi kompleksitas dan yang kedua menghadapi perubahan, mengelompokkan kegiatan-kegiatan karakteristik dari manajemen dan kepemimpinan. Setiap sistem tindakan berarti mengambil keputusan tentang apa yang harus dilakukan, menciptakan hubungan antarmanusia; hubungan yang mungkin mengarah kepemenuhan rencana umum, dan kemudian esai untuk

memastikan orang-orang itu melakukan pekerjaan mereka. Setiap orang menyadari ketiganya

tindakan dengan cara yang berbeda

Penelitian yang dilakukan Helen M. Marks, Susan M. Printy yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Sekolah Integrasi Kepemimpinan Transformasional dan Instruksional Berfokus pada hubungan kepemimpinan sekolah antara kepala sekolah dan guru*, studi ini menguji potensi kolaborasi aktif mereka di sekitar hal-hal instruksional untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja siswa. Analisis ini didasarkan pada dua konsepsi kepemimpinan-transformasional dan instruksional. Sampel terdiri dari 24 sekolah yang direstrukturisasi secara nasional - 8 sekolah, 8 middle, dan 8 sekolah tinggi. Sesuai dengan struktur multilevel dari data, teknik analitik utama adalah hierarchical linear modeling (HLM). Studi ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kondisi yang diperlukan tetapi tidak cukup untuk kepemimpinan instruksional. Ketika seorang kepemimpinan instruksional transformasional dan bersama hidup berdampingan dalam bentuk kepemimpinan terpadu, pengaruh pada kinerja sekolah, diukur dengan kualitas pedagogi dan pencapaian muridnya, adalah substansial.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditentukan dan dapat dibuktikan dan di kembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Sugiyono (2012). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih tanpa perbandingan, atau menghubungkan dengan variable yang lainya. Oleh karena itu penelitian ini merupakan untuk mengamati dan menganalisa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTS AT-TAQWA Tanjung Uban (Bintang Utara) yang dilakukan melalui wawancara, dokumentasi dan observasi.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui hasil wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara dan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Menurut (Danang Sunyoto, 2013, 22) Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya. Dalam proses ini penulis menggunakan

informan ditujukan kepada kepala sekolah dan guru MTS At-Taqwa Tanjung Uban (Kab.Bintan).

3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Danang Sunyoto, 2011, p.141) adalah data yang diterbitkan atau yang digunakan organisasi yang digunakan pengelolanya. Ataupun data sekunder ini yang penulius peroleh dalam bentuk yang sudah jadi dari instansi yang bersangkutan, atau yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun meliputi data tentang struktur organisai, sejarah berdirinya organisasi, pembagian tugas dan lain-lain. Data sekunder adalah data pendukung untntuk melengkapi data primer yang menunjang keberhasilan penelitian, seperti dokumen dari Sekolah MTS At-Taqwa Tanjung Uban (Kab.Bintan).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2011:223) teknik pengumpulan data merupakan langkah awal yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Sumber data yang paling umum digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Interview (Wawancara)

Interview atau wawancara yang dikemukakan oleh (Rumengan, 2010) yang menerangkan bahwa wawancara adalah percakapan yang

mengajukan pertanyaan, dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Adapun pada proses wawancara ini peneliti ditujukan kepada Kepala Sekolah dan Guru MTs AT-TAQWA Tanjung Uban (Kab.Bintan)

2. Observasi

Merupakan proses aktivitas yang mempengaruhi oleh ekspresi pribadi, pengalaman, pengetahuan, perasaan, nilai-nilai, harapan, dan tujuan *observet* (Rumengan, 2010). Observasi dilakukan oleh peneliti secara langsung dilokasi penelitian dengan menggunakan indera penglihatan yang bearti tidak mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Adapun alat yang digunakan oleh peneliti dalam proses observasi adalah alah pengumpulan data.

3. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2016) dokumen merupakan catatn peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa terbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumenter dari seseorang. Data yang dikumpulkan dengan melalui berbagai sumber data yang tertulis baik yang berhubungan dengan masalah kondisi objektif, juga sisilah dan pendukung data lainnya. Adapun data dokumentasi yang digunakan oleh peneliti ialah laporan jumlah Guru yang ada di MTs AT-TAQWA Tanjung Uban (Kab.bintan)

4. Penelitian Kepustakaan

Memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya dengan objek penelitian

3.4 Populasi Dan Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi sangat berkenan dengan data dan merupakan totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil hitung maupun pengukuran kuantitatif dan kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai objek penelitian. Berdasarkan pendapat dari (Satori,2012) populasi merupakan objek yang berada pada suatu wilayah topic penelitian dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Keberadaan populasi dalam suatu penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, dalam penelitian ini yang dijadikan populasi berjumlah 7 orang populasi tersebut adalah kepala sekolah dan enam guru MTs AT-Taqwa Tg.Uban.

3.4.2 Sampling

Menurut (Sugiyono,2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi itu. Penetapan responden dilakukan menggunakan metode purposive sampling (Sugiyono,2015) yaitu bentuk sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun peneliti mengambil responden sebanyak 7 orang dengan 1 kepala sekolah dan enam guru. Dengan 1 kepala sekolah dan enam guru responden ini, peneliti mendapatkan informasi yang dapat membuat peneliti mampu menyelesaikan penelitiannya karena guru yang mengajar di MTS At-Taqwa Tg.Uban tersebut mampu memberikan informasi akurat kepemimpinan yang ada di sekolah tersebut.

3.5 Defenisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Devinisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator
Kepemimpinan	R.Tannebeum, Irving R. Weschler & F.Massarik (Usman, 2014:182) mendefinisikan Kepemimpinan sebagai saling mempengaruhi antarpribadi, dilatih dalam situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi, untuk mencapai tujuan atau tujusn khusus.	Menurut Martoyo (ejournal,2015) <ol style="list-style-type: none">1. Kemampuan analitis2. Keterampilan Berkomunikasi3. Keberanian4. Kemampuan Mendengar5. Ketegasan

3.6 Teknik Pengelolaan Data

Data merupakan suatu hal yang mutlak untuk dikumpulkan atau didapatkan dalam suatu penelitian, yang nantinya data tersebut akan digunakan atau diolah. Menurut (Sugiyono, 2011.244) mengemukakan bahwa pengolahan data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif. Pengolahan data digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi. Dalam hal analisis data kualitatif, menyatakan dalam (Sugiyono, 2011.244) pengolahan data adalah mencari dan menyusun data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapai dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Prosedur pengolahan data menurut (Herdiansyah, Haris, 2010) terdiri dari tiga pengolahan data yang terdiri secara bersamaan meliputi:

1. Reduksi Data

Yaitu sebagai merangkup, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan polanya, dalam penelitian ini yang dilakukan pertama penelitian dalam pengolahan data dan dengan reduksi data, dengan demikian data yang telah direduksi oleh penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih jelas bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di MTs At-Taqwa Tanjung Uban (Kab.Bintan)

2. Penyajian Data

yaitu kumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan memberikan kemungkinan adanya sebuah penarikan simpulsn dan pengambilan suatu tindakan atau hasil penelitian. Setelah mereduksi data, yang dilakukan penelitian selanjutnya adalah penyajian data,dimana penyajian data ini dibuat peneliti dalam bentuk tabel. Melalui penyajian data ini, maka data akan terorganisasikan dan tersusun pola hubungan, sehingga mudah dipahami.

3. Penarikan Simpulan

Yaitu sebuah jalinan keterkaitan pada saat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data dan membentuk suatu wawasan umum yang disebut dengan analisi. Dari teknik analisis data yang terakhir, yaitu peneliti menggunakan penarikan kesimpulan yang dilakukan secara terus menerus

sepanjang proses penelitian. Agar dalam menganalisis data penelitian mendapatkan suatu kesimpulan yang jelas dan mudah dipahami.

3.7 Analisis Data

Menurut Taylor (Sugiyono, 2015) analisis data adalah proses mencari dan menyusul secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri.

3.7.1 Triangulasi Teknik

Menurut (Sugiyono.2015) Triangulasi Teknik adalah untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar, atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandang yang berbeda-beda Untuk itu peneliti menggunakan terknik triangulasi data untuk mendapatkan data-data dan informasi yang diperlukan dengan cara wawancara langsung terhadap kepala sekolah dan guru yang ada di MTS AT_TAQWA Tg.uban Bintang Utara, dengan melakukan observasi dan dokumentasi untuk mendapatkan data-data dan informasi yang akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamalia, A. Y. (2016). *Pemahan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
Caps.
- Hartatik, P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sdm*. Jogjakarta:
Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta:
Bumi Aksara.
- Noor, J. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi Dan Manajemen*. Jakarta:
Pt. Gramedia.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm*. Bandung:
Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta:
Caps.
- Suwartono, M. (2014). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta:
Cv. Andi Offset.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2016). *Msdm Dalam Organisasi Publik Dan
Bisnis*.
Bandung: Alfabeta.
- Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
Mitra Wacana Media.
- Zuryati, Dr. Djailani Ar, M. Pd. (2016:38-48) Jurnal Adminitrasi Pendidikan,
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru
Pada Sdn 7 Muara Dua Lhoksuemawe
- Siti Nurbaya M. Ali , Prof. Dr. Cut Zahri Harun, M. Pd. (2015:116-127) Jurnal
Adminitrasi Pendidikan, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam
Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sd Negri Lambaro Angan.
- Sutadji, M., & Resmawan, E. (2013). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Negeri Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara Nasuha 1 , Sutadji M 2 , Erwin Resmawan 3, *1*(2), 472–484.

Rosdina, Prof. Dr. Murniati, M. P., & Prof. Dr. Yusrizal, M. P. (2015). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada SD Negeri 2 Lambheu Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, *3*(2), 69–78.

CURICULUM VITAE



Nama : Arnila

Tempat/Tanggal Lahir : Sedanau, 15 Desember 1996

Agama : Islam

Jenis Kelamin : Perempuan

Status Perkawinan : Belum Nikah

Email : nilaar635@gmail.com

Alamat : Jln.Manggar Kp.Bugis Rt 002 / Rw 001
Tanjung Uban

Nama Orang Tua : Zurhan (Alm Ayah)
: Zariah (Ibu)

Riwayat pendidikan : SD. Negeri 011 Tanjung Pinang (2008)
MTS At-Taqwa Tanjung Uban (2011)
SMAN 5 Bintan (2014)
STIE Pembangunan Tanjung Pinang (2019)