

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SD 26
SUNGAI AUR KECAMATAN KUMPEH ILIR
KABUPATEN MUARO JAMBI**

SKRIPSI



NADIA ARSITA HANDAYANI

NIM. 203180035

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
TAHUN 2021/2022**

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SD 26
SUNGAI AUR KECAMATAN KUMPEH ILIR
KABUPATEN MUARO JAMBI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Memproleh Gelar Sarjana
Stara Satu (S. 1) Dalam Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah Dan Keguruan



NADIA ARSITA HANDAYANI

NIM. 203180035

**PROGRAM STUDI MANJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
TAHUN 2021/2022**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

PERSETUJUAN SKRIPSI					
Kode Dokumen	Kode Formulir	Berlaku Tanggal	No Revisi	Tgl Revisi	Halaman
In. 08-PP-05-01	In. 08-FM-PP-05-03		R-0	-	1 dari 1

Hal : **Nota Dinas**
Lampiran : -

Kepada
Yth. Ibu Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
Di –Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara;

Nama : Nadia Arsita Handayani
NIM : 203180035

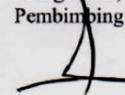
Jurusan/ Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Strategi Kepala Sekolah perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN 026 Sungai Aur kecamatan Kumpeh Ilir Kabupaten Muaro Jambi.

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu.

Dengan ini kami harapkan agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Jambi, Mei 2022
Mengetahui,
Pembimbing I



Dr. Najmul Hayat, M. Pd.I
NIP. 197207011997031003

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

PERSETUJUAN SKRIPSI					
Kode Dokumen	Kode Formulir	Berlaku Tanggal	No Revisi	Tgl Revisi	Halaman
In. 08-PP-05-01	In. 08-FM-PP-05-03		R-0	-	1 dari 1

Hal : **Nota Dinas**
Lampiran :-

Kepada
Yth. Ibu Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
Di –Tempat

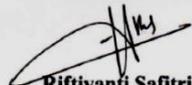
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara;

Nama : Nadia Arsita Handayani
NIM : 203180035
Jurusan/ Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Strategi Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN 026 Sungai Aur kecamatan Kumpeh Ilir Kabupaten Muaro Jambi

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu.
Dengan ini kami harapkan agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Jambi, Mei 2022
Mengetahui,
Pembimbing II



Riftivanti Safitri, M.Pd.I
NIP. 197312033000031002

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN STS Jambi. Jl. Jambi-Ma-Bulian Km.16 Simp. Sungai Duren Kab. Muaro Jambi 36363

PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nomor : B - 4542/D-I/KP.01.2/ / 2022

Skripsi dengan judul “Strategi Kepal Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN 26 Sungai Aur kecamatan Kumpeh Ilir Kabupaten Muaro Jambi” Yang telah dimunaqasahkan oleh sidang Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 08 Juni 2022
Jam : 10 : 30 Sampai 11 : 30
Tempat : UIN Telanai
Nama : Nadia Arsita Handayani
NIM : 203180035
Judul : Strategi Kepal Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN 26 Sungai Aur kecamatan Kumpeh Ilir Kabupaten Muaro Jambi

Telah diperbaiki sebagaimana hasil sidang diatas dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan pengesahan perbaikan skripsi.

PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI			
No.	Nama	TandaTangan	Tanggal
1.	Dr. H. Samsul Huda, M.Pd.I (Ketua Sidang)		14/6-2022
2.	Summiyani, M.Pd.I (Sekretaris Sidang)		15/06-2022
3.	Samsu S. Ag.,M.Pd.I.,Ph.D (Penguji I)		14/06/2022
4.	Husarida, Msc,Ed (Penguji II)		14/06/22
5.	Dr. Najmul Hayat M.Pd.I (Pembimbing I)		14/06/22
6.	Riftiyanti Syafitri M.Pd.I (Pembimbing II)		14/06/22

Jambi, Juni 2022
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN STS Jambi



Dr. H. Fadilah, M.Pd
NIP.196706111992032004

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian skripsi bukan hasil karya saya sendiri atau terindikasi adanya unsur plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Jambi, Mei 2022


METERA
TEMPEL
AB064AJX882542717
Handayani
NIM 205180035

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

MOTTO

لِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkar, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran (QS An-Nahl : 53).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan rasa syukur yang mendalam kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan dan kesabaran yang besar kepadaku dalam mengerjakan skripsi ini.

Setelah ucapan hamdalah saya ingin mengulur tali terimakasih kepada orang-orang yang telah mewarnai dan mengikat hati saya.

1. Terimakasih untuk Ayahanda Suhaili dan Ibunda Jasmani yang telah merawat saya dan mendidik saya dengan cara mereka. Keduanya telah bersusah payah dan senantiasa mengasihi, mengalirkan air mata kasih sayang sehingga perasaan dan keberadaanku senantiasa dipenuhi kecintaan, kemulyaan dan keimanan.
2. Teruntuk saudara kandung saya Sastika zikriyani , dan Subhi abul kholiq terimakasih yang tiada batas telah menjadi saudara terbaik saya yang menyayangi saya sepenuh hati.
3. Untuk para team suport yaitu teman-teman Mentari Erlianto, Insan Nurohman, M.Hambali, Pitriani, Istikomahtul kiromah, terimakasih telah menjadi sosok sahabat yang terbaik. Teruntuk anak- anak organisasi PMII terimakasih telah menjadi sosok yang selalu ada, terimakasih selalu memberikan warna warni selama mengenal kalian. Untuk teman super – super support system yang terbaik abang Madha rahmatan, abang Rd. Raihan Affif , abang Ahmad Ahyar Syam, abang Amzaludin, abang Alek Gusmadi, abang M. Ivan Mahendra, Fariq Risky Arbani, Adiansyah, terimakasih sudah menjadi teman ketawa, teman nongkrong selama ini.
4. Serta tak lupa saya ucapkan beribu-ribu terimakasih kepada pada dosen dan mahasiswa angkatan 18 manajemen pendidikan islam terkhusus , mentari, irfan, latipah, lia natia, eko, hamza, eddry dan jodi yang telah memberikan motivasi dan semangat, semoga dikemudian hari kita bertemu menjadi sosok yang membanggakan. Aamiin. Akhir kata, Terimalah rangkaian kata indah ini sebagai persembahanku. Semoga ALLAH Senantiasa meridhoi kita semua. Aamiin...

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulttha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulttha Jambi

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat, taufik, hidayah serta inanyahnya sehingga masih memberikan umur panjang dan kesehatan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Strategi Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SDN 26 Sungai Aur Kecamatan Kumpeh Ili Kabupaten Muaro Jambi ”** Sholawat serta salam kepada nabi besar kita nabi Muhammad SAW yang membawa perubahan dari zaman kegelapan sampai zaman pencerahan bagi umat manusia.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Selama Penulis ini Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian skripsi ini banyak melibatkan pihak yang telah memberikan motivasi saran maupun materil, untuk itu melalui ini penulis meyampaikan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Su" aidi Asy'ari, MA, Ph. D selaku Rektor UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi serta Wakil Rektor I, Ibu Dr.Rafiqoh Ferawati, SE.,M.EI ,Wakil Rektor II, Bapak Dr. As'ad Isma, M.Pd dan Wakil Rektor III Bapak Dr. Bahrul Ulum, S.Ag.,MA
2. Ibu Dr. Hj. Fadlilah, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
3. Bapak Dr. Mahmud MY, S.Ag., M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen dan Ibu Uyun Nafia MS, M.Pd Selaku sekertaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sulthan Thaha
4. Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Serta Seluruh karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

5. Ibu Dr. Najmul Hayat, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I dan ibu Rifiyanti Syafitri, M.Pd.I selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan Mengajarkan Cara Pembuatan Serta mencurahkan pikirannya demi mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Rosila Wati, S.Pd selaku Kepala Sekolah SDN 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi.
7. Orang Tua dan Keluarga serta semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti khususnya bagi perkembangan ilmu pengetahuan umumnya. Aamiin Ya Robbal Alamin.

Jambi, Mei 2022
Peneliti

Nadia Arsita Handayani
NIM. 203180035

ABSTRAK

Nama : Nadia Arsita Handayani
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Strategi Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD 26 Sungai Aur Kecamatan Kumpeh Ilir Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2021/2022.

Skripsi ini didasarkan pada kenyataan bahwa di hampir setiap belahan dunia masih terdapat hubungan dan sikap yang timpang terhadap perempuan dan laki-laki. Kepala Sekolah SD26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. MuaroJambi telah membuktikan bahwa perempuan juga bisa menjadi pemimpin lembaga sekolah, atau kepala simpanan.

Tujuan dari studi ini adalah untuk: 1. Deskripsi Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Gaya Kepemimpinan untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan SD26 SungaiAurKec. Kumpeh Ilir Kab. MuaroJambi 2021/202 2 tahun. 2. Di SD 26 Sungai Aur Kec, jelaskan strategi kepemimpinan kepala sekolah perempuan untuk membantu guru meningkatkan kualitas pendidikan. Kumpeh Ilir Kab. MuaroJambi 2021/202 2 tahun. 3.3. Dalam SD 26 Sungai Aur Kec, jelaskan faktor-faktor yang mendorong dan menghambat efektifitas peran kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kumpeh Ilir Kab. MuaroJambi 2021/202 2 tahun. Metode penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dan peneliti menggunakan metode sampling tertarget dalam menentukan topik penelitian. Cara pengumpulan data seperti observasi, wawancara dan dokumentasi dengan menggunakan sumber data dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan siswa. Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari reduksi data, display data, dan validasi. Triangulasi Sumber dan Teknik Validitas data menggunakan triangulasi.

Hasil survei tersebut adalah sebagai berikut. 1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan adalah kepemimpinan transformasional. 2.2. Persetujuan guru oleh pimpinan sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan, yaitu a. Keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan b. Penghargaan bagi guru yang ditunjuk oleh pemilik sekolah. 3. Faktor pendukung pimpinan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah organisasi formal dan informal, gotong royong dan kekeluargaan, serta mutu pendidikan yang diumumkan oleh pemerintah. Sarana dan prasarana menjadi kendala peningkatan mutu pendidikan bagi pimpinan sekolah, namun lulusannya kurang kompetitif.

KATA KUNCI: *Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Perempuan, Mutu Pendidikan.*

ABSTRAC

Name :Nadia Arsita Handayani
Department :Islamic Education Management
Title :Leadership Strategy of Female Principals in Improving Education Quality at SD 26 Sungai Aur, Kumpeh Ilir District, Muaro Jambi Regency in 2021/2022.

The background of this work is that in almost every part of the world, unequal relationships and ideas about women and men still exist. Head Mistress at SD 26 Sungai Aur, Kumpeh Ilir District, Muaro Jambi Regency has proved that women can also become leaders of school institutions, namely head mistresses.

The objectives of this study are 1. To describe the leadership strategy of women as school principals in applying a leadership style to improve the quality of education at SD 26 Sungai Aur, Kumpeh Ilir District, Muaro Jambi Regency in 2021/2022. 2. At SD26 Sungai Aur in the Kumpeiril district of the Muaro Jambi Regency in 2021 / 222, explain the leadership strategy of the school principal to help teachers improve the quality of education. 3.2021 / 22 At SD26 Sungai Aur in the Kumpei Iril district of the Muaro Jambi Regency, please explain the factors that enable and hinder the effectiveness of women's leadership as school principals.

This research method was carried out using a descriptive qualitative approach, and researchers used a targeted sampling method when determining research topics. How to collect data such as observations, interviews and documentation using data sources from principals, vice-principals, teachers and students. The data analysis for this study consists of data reduction, data display, and validation. Source Triangulation and Techniques Validity of data using triangulation.

The results of the survey are as follows. 1. The applied leadership style of the principal is transformational leadership. 2. Empowerment of teachers by principals in improving the quality of education, namely a. Participate in training and education and training, b. Compensation for teachers who have been assigned by the principal. 3. Factors that support school leaders in improving the quality of education are formal and informal organizations, mutual cooperation and kinship, and the quality of education announced by the government. Facilities and infrastructure are obstacles to improving the quality of education for school leaders, but graduates are less competitive.

KEYWORDS: Leadership Style, Principal, Women, Education Quality.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi

DAFTAR ISI

COVER	
HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS	ii
PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORIENTASI	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah	1
B. Fokus penelitian.....	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat penelitian	7
F. Definisi istilah	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori	9
1. Kepemimpinan Perempuan sebagai Kepala Sekolah.....	9
2. Gaya Kepemimpinan	16
3. Memberdayakan Guru	32
4. Faktor Penukung dan Penghambat.....	35
5. Peningkatan Mutu Pendidikan	39
6. Studi Relavan	45

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	48
B. Lokasi Penelitian	48
C. Jenis dan sumber data	49
D. Teknik pengumpulan data	52
E. Teknik analisis data xii	52
F. Pengecekan keabsahan data.....	53
G. Jadwal penelitian	54

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum.....	56
B. Temuan Khusus	61

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	77
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA	80
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	85
LAMPIRAN	86

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Penelitian	55
Tabel 4.1 Data Guru dan Tenaga Kependidikan	58
Tabel 4.2 Data Keadaan Siswa.....	59
Tabel 4.3 Daftar Sarana di SD 26 Sungai Aur Kecamatan Kumpeh Ilir Kabupaten Muaro Jambi	59
Tabel 4.4 Daftar Prasarana di SD 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi.....	60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sufitajambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sufitajambi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan *equivalent* menurut istilah dari dalam bahasa Inggris *leadership*. Secara istilah, kata kepemimpinan berasal dari kata “lead”, yang berarti “memimpin”. Dari kata tersebut lahirlah kata Führer yang berarti pemimpin dan kata leadership yang berarti kepemimpinan. (Winato, 2011, hal 63)

Menurut Owens, Muriyadi berpendapat bahwa kepemimpinan adalah dimensi hubungan sosial dalam suatu organisasi yang memberikan pengaruh antara individu atau kelompok melalui interaksi sosial, dan mengidentifikasi kepemimpinan sebagai berikut:

“Leadership is not an individual function, but a group function. Of course, we speak of individuals as leaders, but leadership is born when more people interact. One person is specific to another. An interactive process that allows you to think and act in the desired way. This is the second key point in influential leadership, consciously exercising other people's influential actions on the organization Includes.”

“Kepemimpinan bukanlah fungsi individu, tetapi fungsi kelompok. Individu berbicara sebagai pemimpin, tetapi kepemimpinan muncul dari interaksi dua orang atau lebih. Proses interaksi satu orang diidentifikasi oleh orang lain. Ini dapat memengaruhi untuk berpikir dan bertindak dalam cara yang diinginkan. Ini adalah poin penting kedua yang mempengaruhi kepemimpinan, dan praktik sadar untuk mempengaruhi perilaku organisasi orang lain.” (Mulyadi, 2010, hal 3-4)

Proses mempengaruhi dan menggerakkan orang lain atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu disebut kepemimpinan.

Kajian tentang kepemimpinan dan kepemimpinan perempuan sudah banyak dilakukan karena jumlah tenaga kerja perempuan yang memasuki pasar kerja dan jumlah perempuan yang menduduki jabatan strategis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

semakin meningkat, namun perempuan dengan segala cirinya kurang mampu. Hal ini disebabkan oleh terbentuknya persepsi, pola pikir, dan generalisasi yang disebut stereotip.

Hubungan yang tidak setara antara perempuan dan laki-laki terus berlanjut di hampir setiap bagian dunia. Wanita sering diperlakukan lebih tidak setara daripada pria. Kondisi ketimpangan ini muncul karena masyarakat sudah lama terkungkung oleh nilai-nilai patriarki. Pria dan wanita adalah dua jenis makhluk yang berbeda, jadi keduanya harus dipisahkan secara ketat. Laki-laki menempati tempat-tempat umum, dan perempuan menempati tempat-tempat umum. Daerah domestik. Kedudukan perempuan hanya berada di bawah kedudukan laki-laki. (Hamka, 2009 hal 4-5)

Bagaimana dengan McElwee dan Al Riyani? Indonesia Setelah lebih dari 20 tahun, perjuangan perempuan Indonesia akhirnya membuahkan hasil. Secara spesifik dapat kita lihat bahwa posisi strategis dan cara berjalan perempuan Indonesia pada posisi tersebut masih sangat kecil dan dipandang sebelah mata dalam komposisi ruang penciptaan pemimpin perempuan. Dari sisi politik, keterwakilan perempuan Indonesia berada di urutan terbawah, menempati urutan ke-74 dengan rata-rata 44.448 dari 500 anggota DPR. Pada masa Abdurrahman Wahid tahun 2000, hanya ada dua dari 32 menteri, sedangkan pada kabinet Megawati Sukarnoputri tahun 2001 hanya ada dua dari 37 menteri. Pada level struktural PNS, proporsi perempuan terlihat jelas. (Handoko, 2011:119) Sementara itu, di Amerika Serikat, jumlah perempuan di posisi manajerial dan profesional terus meningkat. Meski angka ini lebih tinggi dari sebelumnya, promosi perempuan ke posisi kepemimpinan terus melambat. Misalnya, di antara perusahaan Fortune 500, 16% pejabat eksekutif, 14% anggota dewan, 5% pemenang teratas, dan lebih dari satu juta CEO adalah wanita (Handoko, 2011: 119)

Fenomena di atas menunjukkan bahwa dia pada dasarnya adalah seorang wanita, meskipun pengakuan atas perannya dalam kepemimpinan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

telah tercapai. Misalnya, perempuan di negara berkembang terutama berfungsi sebagai istri dan ibu membesarkan anak, tanpa fungsi lain. (Handoko, 2011, hal119)

Kepemimpinan dalam Islam bertolak dari status manusia sebagai khalifah di muka bumi. Allah berfirman dalam surat Al-Baqarah 2 ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ - ٣٠

Artinya : Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: " Sesungguhnya Aku ingin menjadikan seorang khalifah di bumi." Mereka berkata, "Mengapa kamu ingin menempatkan seseorang di bumi yang akan mencelakakannya dan menumpahkan darahnya, padahal Kami memuliakan kamu dengan pujian dan memuliakan kamu?" Allah berfirman, "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (Q.S Al-Baqarah 1:30. (Depag RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*,2013:4)

Pada ayat di atas menegaskan khalifah manusia di muka bumi ini sebagai perintah Allah swt untuk mengolah, melestarikan dan mengembangkan bumi. Ini adalah pekerjaan dasar manusia yang tetap sama antara perempuan dan laki-laki.

Mengenai khilafah, Nabi SAW menegaskan bahwa semua manusia adalah pemimpin. Islam mengangkat status seseorang dan memberi mereka kepercayaan diri yang besar karena setiap orang adalah pemimpin fungsional dan sosial.

Islam meyakini bahwa agama sebagai rahmatan lil alamin, agama yang menebarkan rahmat ke alam semesta. Salah satu bentuk anugerah ini adalah persepsi Islam tentang integritas manusia bahwa perempuan sama dengan laki-laki. Teks suci menggambarkan kemuliaan seseorang sebelum Allah tercapai, dan kualitas pengabdian adalah sama tanpa memandang jenis kelamin. Al-Qur'an tidak memprioritaskan jenis kelamin tertentu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi Hamba dan Khalifah.

Melihat situasi dan kondisi SD 26 Sungai Aur, Kecamatan Kumpeh Ilir, Kabupaten Muaro Jambi, keberadaannya sangat jauh sehingga merupakan institusi formal daerah yang dapat digambarkan sebagai tempat terpencil. Lembaga ini dipimpin oleh kepala sekolah wanita yaitu Ibu Rosila Wati, S.Pd. Menjadi kepala sekolah tidaklah mudah. Tantangan yang harus menghadapi rintangan dan masalah yang kompleks. Selain itu, Kepala SD 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi adalah perempuan pertama yang banyak berbagi selain menjadi kepala sekolah yang mengurus suami dan mengasuh anak-anaknya. Kedua, memasak untuk suami dan anak-anaknya. Ketiga, mereka perlu fokus pada posisinya sebagai guru dan panutan siswa, pemimpin sekolah. Dan ketika dia menjadi pemimpin dan menunaikan kewajibannya, itu tidak menjadi halangan. Disisi lain sosok kepala SD 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi yang masih muda dan enerjik bisa melakukan hal tersebut. Kemampuan sekolah yang dipimpinya merupakan faktor untuk menjadi pemimpin sekolah yang efektif.

Berbagai persoalan kompleks seperti SD 26 Sungai Aur, Kecamatan Kumpeh Ilir, Kabupaten Muaro Jambi dihadapi dengan sabar dan ikhlas untuk memajukan organisasinya. Waktu keluarga dan fasilitas yang dia awasi. Dan dia menunjukkannya sebagai wanita yang kuat, tangguh, bijaksana dan mandiri dalam hidupnya. Kepala Sekolah SD 26 Sungai Aur di Kabupaten Muaro Jambi dan Kumpeh Ilir ini mengatakan bahwa perempuan tidak hanya bisa bekerja di dapur, tetapi juga menjadi pemimpin yang baik bagi orang-orang yang diasuhnya tanpa melepaskan kewajibannya.

Kepala sekolah SD 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi dengan ramah dan berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada guru dan siswa. Memberikan solusi pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah sekolah dan masalah pribadi guru, serta tidak



memperdulikan kemesraan pimpinan dan bawahan yang berakhir ketika guru menerima tugas dari kepala sekolah.

Berdasarkan dari hasil pra survei ditemukan berbagai permasalahan yang dihadapi oleh kepala sekolah perempuan.

1. Masih banyak faktor pendukung, Faktor penghambat dan pandangan masyarakat bahwa laki-laki lebih berpotensi menjadi pemimpin
2. Masih Kurangnya Strategi Peningkatan mutu pendidikan sebagai leader kepala sekolah untuk bisa menghadapi permasalahan.
3. Masih Kurangnya Strategi Kepala sekolah perempuan dalam memberdayakan guru untuk meningkatkan mutu pendidikan

Selain hal tersebut banyak anggapan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan lambat dalam mengambil suatu keputusan, karena kurang keberanian dalam mengambil resiko. Masih terdapat kekurangan kepercayaan terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan yang selalu dibanding-bandingkan dengan kepala sekolah laki-laki. Hal ini salah satunya di pengaruhi oleh budaya patriarki yang menganggap perempuan pada posisi lemah hanya bisa bertahan dalam ruang domestiknya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan maka permasalahan pokok yang menjadi. Fokus penelitian disesuaikan dengan ruang lingkup penelitian .fokus dan subfokus penelitian ini diambil berdasarkan butir-butir yang ada pada latar belakang masalah dengan mempertimbangkan aspek metodologis, kelayakan, dan keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian.

Pada penulisan ini peneliti memfokuskan tentang **Strategi Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SD NEGERI 26 Sungai Aur Kecamatan Kumpeh Ilir Kabupaten Muaro Jambi.**

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus fokuskan bagaimana Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SD NEGERI 26 Sungai Aur Kecamatan Kumpeh Ilir Kabupaten Muaro Jambi.

C. Rumusan Masalah

Selaras dengan latar belakang yang telah penulis uraikan maka dari itu dirumuskan masalah sebagai berikut;

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD 26 Sungai Aur Kecamatan Kumpeh Ilir Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2021/2022?
- b. Bagaimana strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan dalam memberdayakan guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SD 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi Tahun 2021/2022?
- c. Apa saja faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi Tahun 2021/2022?

D. Tujuan Penelitian

Adapun mengenai tujuan dan kegunaan dalam study ini akan penulis paparkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD 26 Sungai Aur
2. Untuk mengetahui strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan dalam memberdayakan guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SD 26 Sungai Aur
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD 26 Sungai Aur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

4.

E. Manfaat Penelitian

Subyek penelitian meliputi kontribusi yang dilakukan setelah penelitian selesai. Kegunaan tersebut dapat berupa kegunaan teoretis dan praktis, seperti: Digunakan oleh penulis, organisasi, dan masyarakat luas. Kegunaan atau manfaat penelitian harus bersifat faktual. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi dan memberikan banyak pendapat untuk memperkaya khazanah keilmuan di bidang pendidikan, khususnya bagi kepala sekolah terkait dengan pertumbuhan kepemimpinan perempuan dalam peningkatan mutu pendidikan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Hasil penelitian akan membantu meningkatkan keterampilan peneliti, memperdalam pengetahuan tentang kepemimpinan perempuan sebagai pemimpin sekolah, meningkatkan kualitas pendidikan dan menjadi sumber penelitian lebih lanjut.

2) Bagi Lembaga Yang Diteliti

Hasil penelitian ini hendaknya memberikan referensi dan informasi bagi sekolah untuk dipertimbangkan dalam meningkatkan mutu pendidikan, khususnya bagi peran kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

3) Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan edukasi faktual serta dapat digunakan untuk meningkatkan kesadaran akan peran kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

4) Bagi Lembaga UIN STS JAMBI

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian

untuk melengkapi literatur tentang kepemimpinan kepemimpinan perempuan.

F. Definisi Istilah

Definisi suatu istilah mengandung arti istilah yang penting untuk diperhatikan oleh peneliti. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah yang dimaksud oleh peneliti. Pertama, beberapa istilah kunci dalam judul ini akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Perempuan

Pemimpin wanita adalah wanita yang merupakan pemimpin puncak dalam suatu organisasi dan dapat mempengaruhi, menggerakkan, melatih, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan bagi bawahannya.

b. Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah guru fungsional yang mengemban misi mengajar di sekolah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang mengajar dengan siswa yang mengambil pelajaran. (Wahjosumidjo,2011:83)

c. Mutu Pendidikan

Mutu dalam konteks pendidikan mengacu pada input, proses, output, dan hasil. (Zainuddin,2013:7) Secara ringkas, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi Tahun 2021/2022 adalah kepala sekolahnya dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi Tahun 2021/2022 adalah seorang kepala sekolah perempuan yang menjadi pemimpin sebuah sekolah yang mempengaruhi, menggerakkan dan memajukan bawahan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas di SDN 26 Sungai Aur KecamatanKumpeh Ilir Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2021/2022.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan Perempuan Sebagai Kepala Sekolah

Definisi kepemimpinan sama berbedanya dengan definisi orang tentang konsep kepemimpinan. Definisi kepemimpinan yang luas tidak hanya mencakup proses mempengaruhi dan menetapkan tujuan suatu organisasi, motivasi tindakan pengikut untuk mencapai tujuan, dan kelompok untuk meningkatkan budaya, tetapi juga organisasi di bawahnya. Dan proses yang juga mempengaruhi interpretasi peristiwa dengan kegiatan untuk mencapai tujuan. Menjaga kolaborasi dan kerja kelompok, dan menerima dukungan dan kolaborasi dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. (Mulyadi, 2013, hal 2)

Terry mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempercayai dan bekerja sama dengan pengikut dan dengan antusias mengarahkan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pemimpin. (Terry, 20001, hal 52) Sedangkan Josep C. Rost mendefinisikan kepemimpinan sebagai interaksi antara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama. Secara tradisional, wanita dilihat dari penampilan mereka yang lemah, halus, dan emosional. Pria saat ini dikatakan pemberani dan rasional. Pandangan ini memosisikan perempuan sebagai makhluk yang tampaknya rentan yang selalu bergantung pada laki-laki..

Berbagai stereotipe dan konstruksi sosial yang telah lama terbentuk tentang perempuan. Beberapa wanita dipengaruhi oleh hambatan gender. Perubahan zaman dan mobilitas sosial mendorong perempuan tidak hanya menjadi pengurus rumah tangga yang baik, tetapi juga melihat diri mereka sendiri dan bekerja untuk masyarakat. (Fitria, 2013, hal 13)

Dalam proses gerakan pembebasan dan kesetaraan, citra perempuan berangsur-angsur berubah karena kita ingin menuntut kesetaraan dari perempuan dalam berbagai bidang kehidupan yang pada dasarnya berbeda.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Mereka tidak lagi selalu dipandang sebagai orang lemah di belakang mereka, tetapi mereka dapat muncul sebagai pemimpin yang sukses di berbagai bidang kehidupan yang didominasi laki-laki di garis depan.

Memang dalam konteks pendidikan, fenomena kepemimpinan perempuan menjadi magnet untuk penelitian lebih lanjut. Penelitian Coleman menemukan bahwa para pemimpin sekolah di Inggris dan Wales serta para pemimpin wanita lainnya cenderung menunjukkan gaya kepemimpinan yang transformatif dan partisipatif. Hasil lain dari studi yang dilakukan Jirasinghe dan Lyons mendeskripsikan tentang kepribadian pemimpin perempuan sebagai sosok yang lebih supel, demokratis, perhatian, artistik, bersikap baik, cermat dan teliti, berperasaan dan berhati-hati. Selain itu, mereka cenderung menjadi sosok pekerja tim, lengkap dan sempurna. Mereka juga mengidentifikasi diri dan mempersepsi dirinya sebagai sosok yang lebih rasional, keras hati, aktif dan kompetitif.

Dalam hal-hal tertentu terdapat data perbandingan perbedaan penting antara laki-laki dan perempuan dalam manajemen dan kepemimpinan yang menonjolkan bahwa perempuan lebih unggul, sebagaimana disampaikan oleh Shakeshaft berdasarkan hasil peninjauan ulang penelitian di Amerika Serikat, bahwa:

- a. Perempuan cenderung memiliki lebih banyak melakukan kontak dengan atasan dan bawahan, guru dan murid.
- b. Perempuan menghabiskan banyak waktu dengan para anggota komunitas dan dengan koleganya, walaupun mereka bukanlah perempuan.
- c. Mereka lebih informal.
- d. Mereka peduli terhadap perbedaan-perbedaan individual murid.
- e. Mereka lebih memandang posisinya sebagai seorang pemimpin pendidikan daripada seorang manajer, dan melihat kerja sebagai suatu pelayanan terhadap komunitas. Terdapat suatu sikap kurang menerima terhadap para pemimpin perempuan dari pada laki-laki. Oleh karenanya, para pemimpin perempuan hidup dalam dunia yang

terpendam dan gelisah.

- f. Mereka bisa mendapatkan kepuasan yang banyak dari instruksi supervisi dan sementara laki dari adminstrasi.
- g. Dalam komunikasi, mereka dapat tampil lebih sopan dan tentatif daripada laki-laki, yang cenderung sederhana dalam memberikan statemen. Bahasa tubuh juga berbeda, yang menunjukkan bahwa perempuan lebih rendah daripada laki-laki.
- h. Perempuan cenderung lebih menggunakan model manajemen partisipatoris, dan menggunakan strategi-strategi kolaboratif dalam menyelesaikan konflik.

Berbicara tentang kepemimpinan perempuan tentu saja berhubungan dengan Gender yang banyak didengung-dengungkan pada masa sekarang ini. Nugroho berpendapat bahwa “gender adalah pembedaan antara perempuan dan laki-laki dalam peran, fungsi, hak, perilaku yang dibentuk oleh ketentuan sosial dan budaya setempat”. Pada saat ini banyak yang memberikan pendapat bahwa gender adalah merupakan perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Terdapat dua tipe peranan gender yaitu tipe maskulin dan tipefeminin. Ada-pun karakteristik peran gender maskulin antara lain adalah dapat digambarkan sebagai sosok individu yang kuat, tegas, berani, teguh, semangat, harga diri dan kepercayaan diri yang teguh, berani meng-ambil resiko, agresif, bebas, dominan, objektif, tidak emosional, aktif, kompetitif, ambisius, rasional, rasa ingin tahu tentang berbagai peristiwa, kurang responsif terhadap hal-hal yang berhubungan dengan emosi (perasaan). Sedangkan karakteristik peran gender yang feminin antara lain adalah lebih memperhatikan perasaan, emosional, lebih sensitif, rapi, teliti, tabah, lembut, hangat, hemat, lebih berhati-hati, ramah. Dari karakteristik tersebut banyak yang menyamakan gender dengan jenis kelamin antara laki-laki untuk maskulin dan feminin untuk perempuan.

Fakta Kepemimpinan Menurut Kanter (1976, hlm 233-236) bahwa ada empat faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan yaitu: Pertama yakni *The mother* (Keibuan). Pemimpin perempuan cenderung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

bersikap sebagaimana layaknya seorang ibu, misalnya sewaktu anak sakit, sang ibu akan menyediakan obat. Nantinya akan timbul asumsi bahwa pemimpin perempuan mempunyai sifat simpatik, pendengar yang baik, dan mudah untuk memecahkan permasalahan. Kedua The pet (Kesayangan). Pemimpin perempuan dalam hal ini karyawan menganggap Pemimpin perempuan sebagai orang dekat, sehingga tidak terdapat rasa canggung. Ketiga The sex object (objek seksual) Pemimpin perempuan cenderung menjadi penyemangat bagi karyawan, Dalam hal ini, pemimpin perempuan dianggap sebagai sebuah faktor yang memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih giat, akan tetapi kemauan yang timbul dari karyawan untuk bekerja lebih giat bukan karena perintah yang diberikan, tetapi karena ada dorongan dari dalam. Keempat The iron maiden (Wanita besi) Pemimpin perempuan cenderung bersikap tegas dalam memimpin bawahannya , sehingga timbul kesan tegas.

Ada empat pernyataan spesifik tentang kualitas kepemimpinan wanita: (1) kemimpin perempuan lebih persuasif dari laki-laki, (2) ketika merasakan penolakan, pemimpin perempuan belajar dari kesulitan yang mereka alami, (3) kemimpin wanita menunjukkan sebuah keterlibatan secara keseluruhan, membangun tim kerja gaya kepemimpinan termasuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan (4) kemimpin perempuan lebih mungkin untuk mengabaikan aturan dan mengambil risiko.

Faktor -faktor yang membuat wanita dapat menduduki posisi sebagai pemimpin yaitu:(1) faktor sosial budaya,(2) faktor pribadi, (3) pelatihan kepemimpinan wanita, (4) perilaku atasan pria, (5) diskriminasi, (6) mentoring, (7) pemberdayaan.

Psychology Bulletin menjelaskan bahwa berbagai studi kepemimpinan menunjukkan bahwa pemimpin perempuan umumnya mengadopsi prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional adalah pendukung, prinsip, dan pemimpin yang merespons perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa eksekutif perempuan umumnya berorientasi pada dukungan. Studi menunjukkan bahwa

pemimpin perempuan memberdayakan pendukung mereka dengan mengekspresikan pendapat mereka dan memberdayakan mereka yang memimpin mereka untuk berkontribusi. Rosener menemukan bahwa dalam sampel manajer wanita yang sukses, mereka lebih cenderung menggunakan gaya atau model transformatif daripada pria.

Wanita memotivasi bawahan mereka dan mengubah keuntungan mereka menjadi tujuan perusahaan. (Handoko dkk,2011, hal 122)

Eagly dan Jonson menemukan bahwa konteks membentuk gaya kepemimpinan baik untuk pria maupun wanita, dan bahwa peran yang didominasi pria kurang interaktif. Perbedaan antara kepemimpinan pria dan wanita antara Bass dan Avolio adalah sebagai berikut:

- a. *Interpersonally Concern*. Wanita lebih mungkin berhasil secara interpersonal dalam kelompok, dan pria lebih mungkin berhasil di tempat kerja.
- b. *Differences in Idealized Leadership*. Wanita demokratis menekankan pentingnya menjadi penolong, penyayang, terbuka untuk orang lain, dan menerima kesalahan. Pria, di sisi lain, cenderung lebih dewasa, obsesif, dan kompeten.
- c. *Differences in Leadership Behaviour*. Pemimpin wanita yang digambarkan oleh bawahan pria dan wanita secara signifikan lebih tinggi dalam hal ekspresi, persuasi, dan penekanan daripada pemimpin pria ketika dinilai menggunakan 12 Leader Explanatory Questionnaire (LBDQXII). Wanita yang muncul sebagai pemimpin dalam kelompok tiga laboratorium lebih terlibat dalam tugas daripada pria yang muncul sebagai pemimpin. (Handoko dkk,2011, hal 22)

Penelitian tentang karakteristik kepemimpinan yang efektif berkembang seiring dengan perkembangan dinamika organisasi. Ketika memeriksa efektivitas orang, kita cenderung menemukan berbagai karakteristik kepemimpinan yang efektif.

Mengingat tugas manajemen yang kompleks, baik konsep



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kepemimpinan maupun konsep kepemimpinan yang efektif di sekolah tidak dapat didefinisikan dengan jelas. Namun, banyak referensi menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif di sekolah mungkin terkait dengan kepemimpinan yang efektif oleh pemimpin sekolah. Dari perspektif ini, kepemimpinan yang efektif di sekolah dapat dipahami sebagai bentuk kepemimpinan yang mengutamakan prestasi akademik dan luar kampus. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan yang efektif selalu fokus pada penggerakan faktor-faktor potensial untuk mencapai tujuan sekolah. (Dharma, 2007, hal 8)

Pemimpin sekolah dapat bertindak sebagai manajer, supervisor, dan pemimpin pendidikan dan menjalankan tugasnya. Sebagai seorang guru pendidikan, pemimpin sekolah memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang berat, seperti yang dijelaskan Profesor J.F. Tahelele bahwa tugas dan tanggung jawab pemimpin sekolah sangat berat sifatnya. Sebagai komponen kegiatan sekolah, ia berbagi tanggung jawab dan tanggung jawab dengan asistennya dan bagian lain, tetapi ia adalah yang pertama mengambil tanggung jawab untuk menyelamatkan siswa sampai mereka mencapai tujuan mereka. (Soetopo,2010,hal 229)

Kepala sekolah berperan sebagai instruktur, manajer, dan guru. Jenis kepemimpinan yang dipilih untuk diterapkan sesuai dengan kondisi dan keadaan yang dihadapi oleh masing-masing institusi, baik yang transaksional, transformasional, visioner, maupun kombinasi keduanya atau ketiganya. Jenis aplikasi kepemimpinan ini dirancang untuk mendukung keberhasilan peran kepemimpinan, manajemen, dan pendidikan pemimpin sekolah. Pemimpin sekolah akan efektif dengan penerapan peran kepemimpinan, manajemen, dan pendidikan yang didukung oleh kepemimpinan transaksional, transformatif, dan visioner. Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah mengarah pada efektivitas sekolah. (Supardi,2013,hal 27)

Kepala sekolah bertanggung jawab atas kualitas pendidikan sekolah. Untuk itu, kepemimpinan kepala sekolah harus mampu memimpin

seluruh warga sekolah untuk menunaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diembannya. Dapat dikatakan bahwa kepala sekolah menunjukkan kepemimpinan yang efektif dalam menunjukkan kepemimpinan. Hal ini dapat diukur dengan kemampuan kepala sekolah sebagai berikut:

- a. Hal ini dapat membantu guru melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif.
- b. Dapat menyelesaikan dan mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- c. Mampu membangun hubungan yang harmonis dengan masyarakat dan memungkinkan masyarakat untuk terlibat aktif dalam mencapai pemimpin sekolah dan tujuan pendidikan.
- d. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai.
- e. Mengoperasikan tindakan manajemen.
- f. Berhasil dan produktif mengimplementasikan tujuan sekolah sesuai dengan spesifikasi yang dibuat. (Kompri,2015, hal 76)

Kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah akan menentukan keberhasilan sekolah. Sekolah yang efektif atau sukses hampir selalu ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah sebagai kunci keberhasilan. Sutradara tidak hanya memberikan layanan, ia membuat segala sesuatunya mengalir dan berkelanjutan dengan menjaga keharmonisan, mencurahkan waktu, energi, kecerdasan, dan emosi untuk kemajuan sekolah. Kepala sekolah adalah satu-satunya orang yang membantu sekolah, memiliki gambaran tentang apa yang dapat dilakukan, memberikan arahan atau dorongan, dan dapat memperkirakan gambaran yang sebenarnya. (Mulyadi,2010, hal 68-69)

Pemimpin sekolah yang efektif perlu mengetahui, dan memahami setidaknya tiga hal. a. Mengapa sekolah membutuhkan pendidikan yang berkualitas b. Apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas sekolah, dan c. Bagaimana mengelola sekolah secara efektif

dan mencapai tingkat pencapaian yang tinggi. Kemampuan menjawab ketiga pertanyaan tersebut dapat dilihat sebagai ukuran kelayakan apakah seseorang dapat menjadi pemimpin sekolah yang efektif. (Mulyasya,2012, hal 19)

Indikator kepemimpinan sekolah yang efektif secara umum dapat diamati melalui tiga poin utama. Pertama komitmen terhadap visi pemenuhan kewajiban dan fungsi sekolah, kedua menjadikan visi sekolah sebagai pedoman manajemen dan kepemimpinan sekolah, dan ketiga selalu fokus pada kegiatan terkait. Untuk pembelajaran di kelas dan kinerja guru. Selain itu, ada indikator kepemimpinan kunci yang efektif sebagai berikut:

- a. Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, langsung dan terbuka.
- c. Luangkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan guru, siswa, dan anggota sekolah.
- d. Memantau kemajuan guru dalam belajar berdasarkan nilai siswa.
- e. Memberikan ruang pemberdayaan sekolah bagi seluruh warga sekolah.(Mulyasya,2012, hal 20)

Di sisi lain, kepemimpinan sekolah yang efektif dalam MBS dapat dilihat dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Hal ini dapat membantu guru melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif.
- b. Dapat menyelesaikan dan mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- c. Mampu membangun hubungan yang harmonis dengan masyarakat dan secara aktif melibatkan masyarakat dalam mencapai tujuan sekolah dan pendidikan.
- d. Berhasil menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan kedewasaan guru sekolah dan staf lainnya.

- e. Bekerja dengan tim manajemen.
- f. Berhasil dalam mengimplementasikan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan spesifikasi yang diberikan. (Mulyasya,2014, hal 126)

Penelitian kepala sekolah efektif di Sekolah Dasar (SD) telah berhasil dilakukan oleh Bossert dan kawan-kawan, sebagaimana dikutip oleh Mc. Pherson dkk yaitu: a. Progam kuat yaitu mengetahui masalah belajar di sekolah dan mampu mengalokasikan sumberdaya secara efektif, b. Memberi pertalian secara logis yaitu tujuan pembelajaran terkonsep baik standar tinggi, membuat frekuensi kunjungan kelas menimbulkan insentif untuk belajar, dan Menjaga disiplin murid. (Mulyadi,2010, hal 71)

Singkatnya, untuk menjadi pemimpin sekolah yang efektif, tidak memerlukan prasyarat yang sederhana. Kepala sekolah harus berilmu, memberi contoh, memiliki etos kerja yang kuat, serta mampu membangun kohesi di dalam perusahaan dan bersinergi dengan pemangku kepentingan di luar sekolah. (Mulyono,2010, hal 167)

2. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018, hal 27) mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”.

Menurut Soekarso dalam Kumala & Agustina (2018, hal 2) definisi gaya kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut;

1. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut;
2. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

Menurut Veithzal Rivai dalam Sudaryono (2014, hal 312)

mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang”.

Menurut Siagian dalam (Erlangga,2017) bahwa “Gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain”.

Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penjelasan mengenai definisi gaya kepemimpinan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan setiap orang pemimpin mempunyai karakter, tingkah laku, dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain.

Teori atau pendekatan gaya-gaya kepemimpinan dapat diklasifikasikan menjadi enam, yaitu: (Winoto,2011, hal 15)

a. Teori sifat (*Traith Approach/Theory*)

Teori pendekatan karakteristik, kadang-kadang disebut teori orang hebat, adalah pendekatan awal untuk teori kepemimpinan. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang pada dasarnya adalah pemimpin dan memiliki karakteristik tertentu yang tidak dimiliki orang lain.

Sifat Kepemimpinan menekankan pada atribut pribadi dan sifat fisik dan pribadi pemimpin dengan kemampuan luar biasa. Menurut Stogdill, pemimpin lebih pintar dari pengikut.

Menurut Feldmon dan Arnold, penelitian kepemimpinan berdasarkan teori ini tersebar luas. Stogdil membedakan kualitas yang mendefinisikan seorang pemimpin yang efektif. Artinya, 1). Kepribadian,

2). Kemampuan dan 3). Keterampilan sosial. Menurut Ordway Tead, ada sembilan kualitas atau temperamen yang harus dimiliki pemimpin:

- 1) Energi fisik dan saraf
- 2) Kepastian tujuan dan arah (sense of purpose and direction)
- 3) Kegembiraan dan perhatian yang luar biasa
- 4) Kebaikan penuh persahabatan dan kejujuran (kebaikan dan efektivitas)
- 5) Integritas atau integritas individu (integrity)
- 6) Keterampilan teknis (technical ability)
- 7) Pengambilan keputusan yang mudah (keterampilan pengambilan keputusan)
- 8) Cerdas
- 9) Kemampuan pendidikan (educational ability))

Sifat-sifat tersebut umumnya berlaku pada pemimpin, namun dalam praktiknya 10 sifat tersebut tidak perlu dimiliki oleh pemimpin dan sangat bergantung pada keadaan pengikutnya. Sedangkan setelah Davis dan Stogdill dari Wahjo sumidjo. Ada empat jenis kualitas yang harus dimiliki seorang pemimpin:

- 1) Kecerdasan. Secara umum, pemimpin relatif lebih cerdas daripada bawahannya.
- 2) Kematangan dan ruang lingkup perspektif sosial. Pemimpin harus lebih dewasa dan inklusif dalam isu-isu yang mempengaruhi masyarakat.
- 3) Memiliki motivasi dan keinginan untuk mencapai sesuatu. Manajer selalu diharapkan untuk sangat termotivasi untuk mencapai sesuatu.
- 4) Memiliki kemampuan untuk membangun hubungan antar manusia. (Mulyadi,2016:16)
- 5) Sementara itu, properti ini telah ditetapkan dalam beberapa penelitian
- 6) *theory* yaitu: 1). Terlalu banyak penekanan pada individualitas pemimpin 2). Keberhasilan kepemimpinan tidak ditentukan semata-mata oleh kepribadian, tetapi terutama oleh apa yang dilakukan pemimpin, dan 3). Efektivitas kepemimpinan sangat tergantung pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



tindakan yang dilakukan pemimpin dalam konteks organisasinya.

Teori sifat memiliki berbagai kelemahan, seperti sifat-sifat yang dianggap unggul dan efektivitas kepemimpinan, yang tidak selalu terkait satu sama lain, seperti sifat-sifat pemimpin, sifat-sifat, atau. Mengingat nilai-nilai moral dan moral yang terkandung dalam Dilihat dari berbagai rumusan perangai, dianggap teori lama, yang notabene sangat diperlukan kepemimpinan untuk menerapkan prinsip-prinsip keteladanan.

Teori sifat memiliki berbagai kelemahan, seperti: Tidak selalu ada keterkaitan antara sifat yang dianggap dan efektivitas kepemimpinan, yang dianggap sebagai teori kuno, yang sangat diperlukan bagi kepemimpinan untuk menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan.

b. Teori perilaku kepemimpinan (*Behaviour Approach/Theory*)

Pendekatan kepemimpinan teori sifat tidak dapat benar-benar menjawab dan menjelaskan apa yang menyebabkan kepemimpinan efektif. Oleh karena itu, muncul teori kepemimpinan yang didasarkan pada perilaku pemimpin. Teori yang didasarkan pada pendekatan perilaku ini tidak didasarkan pada kepribadian atau karakteristik seseorang, tetapi pada proses perilaku dan kepemimpinan yang ditunjukkan oleh organisasi yang membimbingnya. Kualitas kepemimpinan dinilai dari fungsi, peran, atau perilaku yang ditunjukkan oleh kelompoknya, bukan dari kepribadiannya.

Dasar pemikiran dari teori ini adalah bahwa kepemimpinan adalah tindakan individu dalam melaksanakan kegiatan yang membimbing suatu kelompok menuju pencapaian tujuannya. Teori ini berasumsi bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari pola perilaku, bukan dari sifat pemimpin. Alasan untuk ini adalah relatif sulit untuk mengidentifikasi sifat seseorang.

Pandangan beberapa ahli, termasuk James Owen, percaya bahwa perilaku dapat dipelajari. Ini berarti bahwa orang yang terlatih dalam perilaku kepemimpinan yang tepat dapat melatih kepemimpinan secara efektif. Namun, penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang sesuai dalam satu situasi mungkin tidak sesuai di situasi lain. Namun,

efektivitas perilaku kepemimpinan ini tergantung pada banyak variabel. Robert F. Bales, sebagai hasil penelitiannya, menyatakan bahwa kelompok yang paling efektif memiliki beberapa bentuk kepemimpinan bersama. Misalnya, satu orang melakukan fungsi tugas dan anggota lainnya melakukan fungsi sosial. Pembagian fungsi ini karena perhatian seseorang terfokus pada satu peran dan dengan mengorbankan yang lain. Pendekatan behavioral menitikberatkan pada arah atau determinasi pemimpin. Aspek pertama dari kepemimpinan perilaku disorot.

Agar sebuah tim dapat berfungsi secara efektif, ia harus menjalankan dua fungsi utama: a. Fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah, dan b. fungsi kelompok atau pemeliharaan sosial. Fungsi pertama adalah memberikan rekomendasi, informasi dan opini. Fungsi kedua mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok bekerja lebih lancar, berdamai dengan kelompok lain, dan menengahi perbedaan pendapat. (Handoko,2009, hal 299)

c. Teori Atribusi Pemimpin

Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan semata-mata suatu atribusi yang dibuat orang mengenai individu-individu. Teori ini mengatakan bahwa pemahaman akan dan kemampuan memprediksi bagaimana orang akan bereaksi atas suatu peristiwa dapat ditingkatkan dengan mengetahui penjelasan sebab dari peristiwa itu. Teori ini menyangkut atribusi pemimpin. Dimana pemimpin harus dapat menggolongkan sebab dari perilaku pengikut atau bawahan apa termasuk kategori: manusia, kesatuan, atau konteks. Contoh peristiwa jeleknya kualitas. Ini apa disebabkan manusia (misalnya: kemampuan tidak memadai), Tugas (kesatuan administrasi, koordinasi bagian atau lainnya yang ada), atau beberapa kejadian unik yang mengelilingi kejadian. (Mulyadi,2013, hal 9)

d. Teori Kepemimpinan Karismatik

Pendekatan teori kepemimpinan karismatik merupakan suatu pengembangan teori kepemimpinan atribusi. Teori ini mengemukakan

bahwa, para pengikut membuat atribusi kemampuan kepemimpinan hebat dan luar biasa dari perilaku pemimpin. Kharisma sendiri artinya sesuatu perilaku individu yang memberikan inspirasi, dukungan, dan penerimaan bagi bawahan. Adapun yang dimaksud dengan kepemimpinan kharismatik atau *charismatic leadership* adalah kepemimpinan yang mengasumsikan bahwa karisma merupakan karakteristik individu yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan pemimpin yang lain, terutama dalam hal implikasi terhadap inspirasi, penerimaan, dan dukungan para bawahan. Griffin menjelaskan bahwa paling tidak, terdapat 3 elemen yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin karismatik, yaitu:

- 1) Mampu menyusun visi bagi masa depan, mampu menerapkan harapan yang tinggi, serta mampu memberikan perilaku yang mendukung pencapaian harapan yang tinggi tersebut.
- 2) Mampu untuk memberikan kekuatan kepada orang lain untuk menunjukkan kinerja yang baik dan terdorong untuk berprestasi, percaya diri, dan terdorong untuk meraih kesuksesan.
- 3) Mampu membangun relasi dengan orang lain melalui dukungan, empati, dan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki orang lain. (Saefullah, 2006, hal 273)

Adapun perilaku pemimpin kharismatik adalah :

- a). Perilakunya dirancang untuk menciptakan kesan diantara pengikutnya.
 - b). Menekankan pada tujuan ideologis yang menghubungkan misi kelompok kepada nilai-nilai serta aspirasi-aspirasi yang berakar dan mendalam yang dirasakan bersama oleh pengikutnya.
 - c). Menetapkan suatu contoh perilaku mereka sendiri agar diikuti oleh pengikutnya.
 - d). Menimbulkan motivasi yang relevan bagi misi kelompok. (Zazin, 2010, hal 20)
- e. Teori Kepemimpinan Perempuan**
- Teori ini mengemukakan bahwa Gender banyak didengung-

dengungkan pada masa sekarang ini. Nugroho berpendapat bahwa “gender adalah perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam peran, fungsi, hak, perilaku yang dibentuk oleh ketentuan sosial dan budaya setempat”. Pada saat ini banyak yang memberikan pendapat bahwa gender adalah merupakan perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Terdapat dua tipe peranan gender yaitu tipe maskulin dan tipefeminin. Ada-pun karakteristik peran gender maskulin antara lain adalah dapat digambarkan sebagai sosok individu yang kuat, tegas, berani, teguh, semangat, harga diri dan kepercayaan diri yang teguh, berani meng-ambil resiko, agresif, bebas, dominan, objektif, tidak emosional, aktif, kompetitif, ambisius, rasional, rasa ingin tahu tentang berbagai peristiwa, kurang responsif terhadap hal-hal yang berhubungan dengan emosi (perasaan). Sedangkan karakteristik peran gender yang feminin antara lain adalah lebih memperhatikan perasaan, emosional, lebih sensitif, rapi, teliti, tabah, lembut, hangat, hemat, lebih berhati-hati, ramah. Dari karakteristik tersebut banyak yang menyamakan gender dengan jenis kelamin antara laki-laki untuk maskulin dan feminin untuk perempuan.

Pendapat Burns & Martin dapat diartikan bahwa perbedaan gender dalam kepemimpinan dapat dipertanggungjawabkan melalui berbagai pemikiran yang rasional. Dari hubungan interpersonal dengan harapan peran sosial untuk perbedaan persepsi dan gaya, pria dan wanita memang dapat me-nyebabkan hal yang berbeda. Yang pasti, ada kesepakatan umum bahwa pria dan wanita secara alami akan bertukar dalam gaya kepemimpinan mereka. Robbins berpendapat bahwa wanita cenderung mengambil atau menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih demokratis. Mereka mendorong partisipasi, berbagai kekuasaan dan informasi serta berupaya meningkatkan harga diri pengikutnya. Mereka lebih suka memimpin lewat keterlibatan dan mengandalkan karisma, kepakaran, kontak, dan ketrampilan antarpribadi mereka untuk mempe-ngaruhi orang lain.

Kepemimpinan perempuan tidak perlu diragukan lagi, karena kepemimpinan seseorang ditentukan oleh kompetensi, karakteristik, kecerdasan, wa-wasan yang luas dari seseorang. Bush and Coleman

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

menyatakan bahwa dalam sebuah studi yang mengidentifikasi beberapa perbedaan ke-pemimpinan antara laki-laki dan wanita sebagai berikut, (a). laki-laki lebih concern terhadap hal-hal yang berhubungan dengan finansial dan gaji dari pada wanita yang lebih concern terhadap orang-orang dalam sekolah dan beban kerja mereka; (b). laki-laki berupaya dalam hal kompetitif, sebaliknya wanita lebih concern terhadap kerja sama dan sharing, dan bekerja dalam tim; (c). laki-laki cenderung mudah puas dengan pekerjaannya, sedang-kan wanita masih ragu; (d). laki-laki meng-inginkan status dan penghargaan, adapun wanita tampak tidak menginginkan status. Kepemimpinan perempuan cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif dan transformatif serta kolaboratif.

Kepemimpinan perempuan lebih berorientasi sebagai motivator, adanya hubungan pribadi yang baik seperti memberi-kan pengakuan terhadap hasil kerja yang baik, saling bekerja sama. Hasil tes kepribadian terhadap kepemimpinan perempuan yang dilakukan menghasilkan kesimpulan bahwa dimensi kepemimpinan perempuan menggambarkan diri mereka lebih, (a). Affiliative (afiliatif); (b). Democratic (demo-krasi); (c). Caring (peduli); (d). Artistic (artis-tik); (e). Behavioural (perilaku); (f). detail conscious(penuh kesadaran); (g). Conscien-tious, and worrying (teliti dan mengkhawa-tirkan); (h). team worker (pekerja tim); (i). Completer (pelengkap). Perempuan lebih menyukai organisasi yang menekankan hubungan dan berhubungan dengan orang lain.

Sebagaimana disampaikan oleh Rothschild dari hasil penelitiannya menyebutkan enam ciri karakteristik suatu organisasi yang dipimpin oleh perempuan (organisasi feminin) sebagai berikut, (a) anggota dihargai sebagai manusia individual. Orang-orang diperlakukan sebagai individu, dengan nilai dan kebutuhan individu; (b) non-oportunistik. Hubungan dipandang sebagai memiliki nilai di dalam-nya, tidak sekedar suatu alat yang formal untuk pencapaian tujuan organisasi; (c) karir didefinisikan dalam bentuk layanan kepada orang lain. Sementara anggota or-ganisasi dalam suatu birokrasi mendefini-sikan sukses karir dalam bentuk promosi, pemerolehan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kekuasaan, dan kenaikan gaji, anggota organisasi dalam model feminin mengukur sukses dalam bentuk layanan kepada orang lain; (d) komitmen pada pertumbuhan karyawan. Organisasi feminin menciptakan kesempatan pertumbuhan pribadi yang ekstensif bagi anggotanya, daripada menekankan spesialisasi dan pengembangan keahlian yang sempit. Organisasi ini mengembangkan keterampilan anggota dan memperluas kompetensi karyawan dengan menawarkan pengalaman belajar yang baru. Penciptaan komunikasi yang peduli; (e) anggota menjadi terikat secara akrab; (f) berbagi kekuasaan. Semua anggota yang akan terkena oleh suatu keputusan diberi kesempatan untuk berperan serta dalam keputusan tersebut. Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sifat-sifat kepemimpinan perempuan cenderung kepada gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasi.

f. Teori Transaksional dan Transformasional

Pada perkembangan teori kepemimpinan dapat diketahui bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak hanya ditekankan pada perilaku yang ditampilkan pemimpin dalam kelompok, tetapi perlu ditelaah dari sisi perilaku yang ditampilkan anggota dalam organisasi. Oleh karena itu muncullah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional.

1) Kepemimpinan Transaksional

Burns mendefinisikan kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang memotivasi bawahan atau pengikut dengan minat-minat pribadinya. Kepemimpinan transaksional juga melibatkan nilai-nilai akan tetapi nilai-nilai itu relevan sebatas proses pertukaran (*exchange process*), tidak langsung menyentuh substansi perubahan yang dikehendaki. Kudisch, mengemukakan kepemimpinan transaksional dapat digambarkan sebagai :

- a. Mempertukarkan sesuatu yang berharga bagi yang lain antara pemimpin dan bawahannya.
- b. Intervensi yang dilakukan sebagai proses organisasional untuk mengendalikan dan memperbaiki kesalahan.

c. Reaksi atas tidak tercapainya standar yang telah ditentukan.

Kepemimpinan transaksional menurut Metcalfe pemimpin transaksional harus memiliki informasi yang jelas tentang apa yang dibutuhkan dan diinginkan bawahannya dan harus memberikan balikan yang konstruktif untuk mempertahankan bawahan pada tugasnya. Pada hubungan transaksional, pemimpin menjanjikan dan memberikan penghargaan kepada bawahannya yang berkinerja baik, serta mengancam dan mendisiplinkan bawahannya yang berkinerja buruk.

Bernard M. Bass mengemukakan kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan dimana pemimpin menentukan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan mereka sendiri atau organisasi dan membantu karyawan agar memperoleh kepercayaan dalam mengerjakan tugas tersebut.

Kepemimpinan transaksional aktif menekankan pemberian penghargaan kepada bawahan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, secara proaktif seorang pemimpin memerlukan informasi untuk menentukan apa yang saat ini dibutuhkan bawahannya, dan pemimpin harus membantu mengarahkan bawahannya pada peran dan tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkannya melalui penetapan tujuan yang jelas, penjelasan keterkaitan antara kinerja penghargaan, serta memberikan balikan yang konstruktif untuk mempertahankan bawahan pada tugasnya. (Bubun Suharto, 2006, hal 60) Jadi kepemimpinan transaksional merupakan sebuah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan sumberdaya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas dan pencapaian tugas yang efektif.

2) Ciri-ciri Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional sangat memperhatikan nilai moral seperti kejujuran, keadilan, kesetiaan dan dan tanggung. Kepemimpinan ini

membantu orang ke dalam kesepakatan yang jelas, tulus hati, dan memperhitungkan hak-hak serta kebutuhan orang lain. Inilah kepemimpinan kepala sekolah dengan mendengarkan keluhan dan perhatian berbagai partisipan, memutuskan perdebatan dengan adil, membuat orang bertanggungjawab atas target kerja mereka, menyediakan sumberdaya yang diperlukan demi pencapaian tujuan.

Kepemimpinan transaksional kepala sekolah mengandaikan adanya tawar menawar antara berbagai kepentingan individual dari guru dan staf sebagai imbalan atas kerjasama mereka dalam agenda kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan akan terus mengupayakan perbaikan-perbaikan evaluasi program, jalinan komunikasi, koordinasi, strategi mengatur target khusus dan kegiatan tugas-tugas untuk pemecahan. Masalah Kepala sekolah transaksional belajar tentang cara belajar (*learning how to learn*). Kepala sekolah belajar dari aneka pengalaman dan mempertahankan keyakinan atas nilai-nilai mereka. Kepala sekolah transaksional juga memiliki kemampuan motivasi dan memberdayakan guru dan stafnya. Dampaknya adalah terwujudnya perilaku organisasi sekolah (*school organization behavior*). (Sudarwan,2010, hal 141)

Kepemimpinan transaksional menurut Bass memiliki karakteristik sebagai berikut :

a. *Contingent reward*

Kontrak pertukaran penghargaan untuk usaha, penghargaan yang dijanjikan untuk kinerja yang baik, mengakui pencapaian.

b. *Active management by exception*

Melihat dan mencari penyimpangan dari aturan atau standar, mengambil tindakan perbaikan.

c. *Passive management by exception*

Intervensi hanya jika standar tidak tercapai.

d. *Laissez faire*

Melepaskan tanggung jawab, menghindari pengambilan keputusan. (Widodo,2012, hal 132)

3) Kepemimpinan Transformasional

Istilah kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Sudarwan, 2003, hal 53)

McFarlan mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Pfiffner kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Istilah transformasional berinduk dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya, mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil. Jadi, seorang kepala sekolah bisa disebut menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional, jika dia mampu mengubah sumberdaya baik manusia, instrumen, maupun situasi untuk mencapai tujuan-tujuan reformasi sekolah. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Sumberdaya yang dimaksud yaitu sumberdaya manusia seperti pimpinan, staf, bawahan, tenaga ahli, guru, dosen, peneliti, dan lain-lain.

Kepemimpinan transformasional menggiring SDM yang dipimpin ke arah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangam visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan membangun kultur organisasi sekolah yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi sekolah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Faktanya secara garis besar, kepemimpinan transformational merupakan gaya kepemimpinan yang mampu mentransformasikan organisasi dalam menghadapi perubahan. Frame ini memunculkan suatu bentuk definisi bahwa kepemimpinan transformasional merupakan :

“A leadership perspective that explains how leaders change team or organization by creating, communicating, and modelling a vision for the organization or work unit, and inspiring employees to strive for that vision”.
(Bahar agus Setiawan dan Abd Muhith,2013, hal 18)

Beberapa hal mengenai bagaimana seorang pemimpin transformasional dapat mentransformasi para pengikutnya dan bagaimana kepemimpinan transformasional itu dapat terjadi, yaitu dengan : a. Meningkatkan kesadaran atas pentingnya suatu tugas pekerjaan dan nilai dari tugas pekerjaan tersebut, 2. Menekankan kepada pengembangan tim atau pencapaian tujuan organisasi dan pada hanya sekedar kepentingan masing-masing pribadi, 3. Mengutamakan kebutuhan-kebutuhan dan tingkatan kebutuhan yang paling tinggi. (Efendi,2015, hal 216)

4) Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional diprediksikan mampu mendorong terciptanya efektifitas institusi pendidikan. Jenis kepemimpinan ini menggambarkan adanya tingkat kemampuan pemimpin untuk mengubah mentalitas dan perilaku pengikut menjadi lebih baik. Kepemimpinan transformasional memiliki makna dan orientasi masa depan (*future oriented*) institusi pendidikan diantaranya kebutuhan menanamkan budaya inovasi dan kreatifitas dalam meningkatkan kreativitas dalam meningkatkan mutu dan eksistensi institusi pendidikan. Hal ini penting karena warga institusi pendidikan terutama peserta didik berharap banyak untuk terciptanya institusi pendidikan yang berkualitas, produktif serta profesional dalam menapaki masa depan dan segala tantangan yang ada. Ciri pemimpin transformasional diantaranya:

- a) Mampu mendorong pengikut untuk menyadari pentingnya hasil

pekerjaan.

- b) Mendorong pengikut untuk lebih mendahulukan kepentingan organisasi
- c) Mendorong untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi. (Mulyono,2009, hal 135-136)

Kepemimpinan transformasional menurut Bernard M. Bass memiliki karakteristik yang membedakan dengan gaya kepemimpinan yang lainnya diantaranya:

a. *Charisma*

Memberikan visi dan misi yang masuk akal, menimbulkan kebanggaan, menimbulkan rasa hormat dan percaya.

b. *Inspiration*

Mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan penting dengan cara yang sederhana.

c. *Intellectual Stimulation*

Meningkatkan intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara teliti.

d. *Individualized Consideration*

Memberikan perhatian pribadi, melakukan pelatihan dan konsultasi kepada setiap bawahan secara individual. (Djoko Widodo,2012, hal 133)

5) Perbedaan Kepemimpinan Transaksional Dengan Transformasional

Kepemimpinan transaksional dan transformasional memiliki perbedaan esensial dalam konstruksi perilaku kepemimpinan tetapi sifatnya saling melengkapi dan tidak saling meniadakan. Seberapa besar kombinasinya tergantung dari situasi masing-masing.

Menurut pemikiran Bass, kepala sekolah transaksional bekerja di dalam budaya organisasi sekolah seperti yang ada, sedangkan kepala sekolah transformasional mengubah budaya organisasi sekolah. Perbedaan esensial antara pemimpin transaksional dan transformasional berikut ini :

6) Kepemimpinan Transaksional

- 1) Pemimpin menyadari hubungan antara usaha dan imbalan
- 2) Kepemimpinan adalah responsif dan orientasi dasarnya adalah berurusan dengan masalah sekarang.
- 3) Pemimpin mengandalkan bentuk-bentuk standar bujukan, hadiah, hukuman dan sanksi untuk mengontrol pengikut.
- 4) Pemimpin memotivasi pengikutnya dengan menetapkan tujuan dan menjanjikan imbalan bagi kinerja yang dikehendaki.
- 5) Kepemimpinan tergantung pada kekuatan pemimpin memperkuat bawahan untuk berhasil tawar-menawar.

7) Kepemimpinan Transformasional

- 1) Pemimpin membangkitkan emosi pengikut dan memotivasi mereka bertindak di luar kerangka dari apa yang digambarkan sebagai hubungan pertukaran.
- 2) Kepemimpinan adalah bentuk proaktif dan harapan-harapan baru pengikut.
- 3) Pemimpin menciptakan kesempatan belajar bagi pengikut mereka dan merangsang pengikutnya untuk memecahkan masalah.
- 4) Pemimpin memiliki visi yang baik, retorik dan keterampilan manajemen untuk mengembangkannya ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya.
- 5) Pemimpin memotivasi pengikutnya bekerja untuk tujuan yang melampaui kepentingan pribadi. (Danim, 2010, hal 144)

g. Teori Situasional

Teori kepemimpinan situasional atau *the situational leadership theory* adalah teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh Paul Hersey, penulis buku *Situational Leader*. Dan Ken Blanchard, pakar dan penulis *The Minute Manager*, yang kemudian menulis pula buku *Management of Organizational Behavior*.

Definisi kepemimpinan situasional adalah “*a leadership contingency theory that focuses on followers readiness/maturity*”. Inti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



dari teori kepemimpinan situasional adalah bahwa gaya kepemimpinan

seorang pemimpin akan berbeda-beda, tergantung dari tingkat kesiapan para pengikutnya. Pemahaman fundamen dari teori kepemimpinan situasional adalah tentang tidak adanya gaya kepemimpinan yang terbaik. Kepemimpinan yang efektif adalah bergantung pada relevansi tugas, dan hampir semua pemimpin yang sukses selalu mengadaptasi gaya kepemimpinan yang tepat.

Efektifitas kepemimpinan bukan hanya soal pengaruh terhadap individu dan kelompok tetapi bergantung pula terhadap tugas, pekerjaan atau fungsi yang dibutuhkan secara keseluruhan. Jadi pendekatan kepemimpinan situasional fokus pada fenomena kepemimpinan di dalam suatu situasi yang unik.

Dari cara pandang ini, seorang pemimpin agar efektif ia harus mampu menyesuaikan gayanya terhadap tuntutan situasi yang berubah-ubah. Teori kepemimpinan situasional bertumpu pada dua konsep fundamental yaitu: tingkat kesiapan atau kematangan individu atau kelompok sebagai pengikut dan gaya kepemimpinan.

Feldnon, Arnold, hoy dan Miskel Gorton, bahwa dari perkembangan teori kepemimpinan dapat diketahui bahwa tidak setiap organisasi bisa digunakan pendekatan kepemimpinan yang sama. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa orientasi kepemimpinan yang menekankan pada orang cenderung lebih efektif. Beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa orientasi kepemimpinan yang menekankan pada tugas justru lebih efektif. (Winato, 2011, hal 70)

Hasil-hasil penelitian Roger dan Alvin ternyata kemudian menunjukkan, gaya kepemimpinan cenderung sangat bervariasi dari satu situasi ke situasi lainnya. Kalau kita menganggapnya dalam satu garis kontinum sebagai dua gaya kepemimpinan ini dan itu sangat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

tidak tepat. Meskipun perilaku banyak pemimpin terutama ditandai oleh kegiatan- kegiatan mereka memberikan pengarahan atau perintah kepada bawahannya untuk menyelesaikan tugas, namun cukup banyak juga pemimpin yang lebih memusatkan perhatian mereka padapenciptaan suasana yang mendukung terjalinnya hubungan baik antaradirinya dengan para bawahannya.

Kepemimpinan Situasional menurut Harsey dan Blanchard didasarkan pada saling berhubungannya hal-hal sebagai berikut ini:

- 1) Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin
- 2) Jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pimpinan
- 3) Tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi, atau tujuan tertentu. (Thoha,2009, hal 63)

3. Memberdayakan Guru

Aspek kunci peran kepemimpinan dalam pendidikan adalah memberdayakan para guru untuk memberi mereka kesempatan secara maksimal guna mengembangkan belajar siswanya. Untuk mencapai pendidikan yang bermutu dan hasil pendidikan yang bermutu, faktor guru sangat dominan. Meskipun kontribusi guru lebih besar dari manajemen sekolah, peran manajemen sekolah secara keseluruhan mungkin lebih penting, karena manajemen sekolah yang baik mengarah pada pengembangan guru yang lebih baik. Dengan demikian, manajemen sekolah memiliki pengaruh dua arah terhadap kualitas pendidikan, baik secara langsung maupun melalui rekrutmen guru yang baik.

Salah satu unsur upaya sekolah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah tenaga pengajar, melalui pendidikan yang dilakukan pada tingkat mikro, yang berarti kualitas pendidikan dan hasil belajar akan tergantung pada bagaimana guru menjalankan tugasnya. secara profesional dan berdasarkan nilai-nilai kehidupan yang fundamental tidak hanya nilai-nilai materil tetapi juga nilai-nilai transendental yang dapat

menginspirasi proses pendidikan menuju kondisi yang ideal dan bermakna bagi kebahagiaan hidup peserta didik serta seluruh masyarakat.

Guru merupakan modal dan aset pendidikan jika dapat diberdayakan secara optimal. Di sisi lain, menjadi beban pendidikan jika pemberdayaan tidak dibarengi dengan kompetensi yang sepadan. Seorang guru yang berkualitas akan mampu bersaing dan ia harus mampu mengembangkan dirinya agar berkualitas mengajar. Faktor yang membuat kualitas pendidikan Indonesia masih rendah dan jauh dari harapan adalah kuantitas dan kualitas yang belum memadai, pemerataan yang tidak merata. Masih banyak sekolah di daerah yang kurang berkualitas, sedangkan masih banyak guru berkualitas yang belum memenuhi syarat dan tidak mumpuni untuk mengajar.

Dengan demikian, selain faktor kepemimpinan kepala sekolah, yang perlu mendapat perhatian besar dalam rangka mewujudkan pendidikan yang berkualitas di negeri ini adalah masalah tenaga pengajar, terutama masalah yang berkaitan dengan kapasitas, kemampuan dan integritas. guru dalam melaksanakan tugas kedinasannya. Pemberdayaan merupakan terjemahan dari empowerment dan menurut Merriam Webster dan Oxford English Dictionary, kata memberdayakan memiliki dua arti, yaitu: 1. Memberi kuasa atau wewenang kepada atau menganugerahkan kekuasaan, mengalihkan kekuasaan atau memberi wewenang dari kekuasaan kepada pihak lain. Untuk memberikan kemungkinan atau izin atau upaya untuk memberikan kemungkinan atau kekuatan.

Pemberdayaan dapat dipahami sebagai memungkinkan komunitas atau bagian dari kelompok masyarakat untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada masa depan. Dengan kata lain, pemberdayaan memberi hak untuk merencanakan pekerjaan dan membuat keputusan tanpa persetujuan eksplisit dari manajer.

Pemberdayaan guru merupakan langkah yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan kita dan kualitas guru kita secara keseluruhan. Pemberdayaan bertujuan untuk menghilangkan sebanyak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

mungkin hambatan bagi organisasi bebas dan mereka yang bekerja di sana, menunda reaksi mereka dan membebaskan mereka dari hambatan yang hanya menghambat tindakan mereka.

Pemberdayaan harus ditopang oleh etika yang secara konsisten dipraktikkan oleh masyarakat yang tinggal di sana. Semangat memberdayakan pemimpin menghormati orang, menghargai berbagai kekuatan dan kontribusi mereka, menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan jujur, bekerja secara bertanggung jawab dengan orang lain, dan pertumbuhan pribadi. Mengakui nilai pertumbuhan, menghargai kepuasan dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan untuk perbaikan sebagai proses berkelanjutan yang harus diikuti oleh setiap orang secara aktif.

Dalam pendidikan, pemberdayaan merupakan cara yang sangat praktis dan produktif untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari pimpinan sekolah, guru dan staf. Proses untuk mencapai hasil yang terbaik dan paling produktif adalah dengan membagi tanggung jawab secara proporsional di antara para guru. Prinsip penting pemberdayaan ini adalah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Proses pemberdayaan dirancang untuk memberikan kepercayaan kepada guru. (Kompri,2015, hal 185)

Dalam standar kompetensi guru, pemberdayaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja sekolah melalui kinerja guru agar dapat mencapai tujuan secara optimal, efektif dan efisien. Di sisi lain, dalam rangka pemberdayaan sekolah, selain mengubah paradigma pendidikan guru dan pimpinan sekolah, perlu dilakukan upaya pemberdayaan siswa dan masyarakat. Guru dan pemimpin sekolah terlebih dahulu perlu mengetahui dan memahami sifat, manfaat, dan proses yang memberdayakan siswa. Standar kompetensi guru sebagai proses pemberdayaan merupakan cara untuk menciptakan motivasi dan potensi guru agar memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri dan lingkungannya serta menggunakannya untuk meningkatkan kesejahteraannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Peran pemimpin sekolah dalam memberdayakan guru melalui standar kompetensi guru bukanlah tugas yang mudah, karena bukan hanya tentang pencapaian tujuan sekolah, tetapi juga tentang tujuan pribadi guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu bekerja pada alat untuk pemberdayaan guru yang sukses dan mendukung kelancaran MBS di sekolah mereka melalui kriteria kompetensi seperti catatan kehadiran, peringkat, resume, daftar pekerjaan, dan status staf.

Menurut Mulyasa kepada Kompri, pemberdayaan guru berdasarkan standar kompetensi guru pada dasarnya terjadi dalam beberapa tahapan. Pertama, guru pertama-tama menjadi sadar bahwa mereka dapat mengambil tindakan untuk meningkatkan kehidupan mereka dan memperoleh berbagai keterampilan untuk meningkatkan kinerja mereka. Melalui upaya tersebut, mereka akan mengalami rasa tidak mampu yang berkurang dan rasa percaya diri yang meningkat pada tahap kedua. Akhirnya, ketiga, ketika keterampilan dan kepercayaan diri tumbuh, guru bekerja sama untuk membuat lebih banyak keputusan dan pilihan sumber daya yang memengaruhi kesejahteraan.

4. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.

a. Faktor Pendukung

Faktor dominan (kekuatan dan peluang) bagi pemimpin sekolah dalam paradigma baru manajemen pendidikan adalah gerakan yang dipimpin pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan, gotong royong dan kekeluargaan, organisasi formal dan informal, dan Termasuk *input* manajemen.

1) Gerakan Peningkatan Kualitas Pendidikan Yang Dicanangkan Pemerintah

Ada upaya berkelanjutan, baik tradisional maupun inovatif, untuk meningkatkan kualitas pendidikan. “Gerakan peningkatan mutu pendidikan” pada 2 Mei 2002. Ini adalah antara wilayah dan negara di mana teknologi mendorong batas. Semua ini harus



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

disiapkan dengan pendidikan yang berkualitas di bawah bimbingan kepala sekolah.

2) Gotong-royong dan Kekeluargaan

Gotong royong dan kekeluargaan dapat memberikan efek positif (sinergis efek) dalam bekerja. Gotong royong dan kekeluargaan yang mengakar kuat dalam kehidupan masyarakat Indonesia juga dapat berkembang dalam perwujudan pemimpin sekolah untuk mentransformasikan visi pendidikannya menjadi perilaku sekolah yang sebenarnya. Kondisi ini dapat digalakkan oleh pimpinan dengan menjalin kerjasama dan mempererat hubungan sekolah dengan masyarakat dan dunia kerja khususnya di lingkungan sekolah. Sebagai pemimpin formal, kepala sekolah memiliki kehadiran yang sangat kuat dan dapat menjadi model dan model bagi masyarakat.

3) Organisasi Formal dan Informal

Dalam lingkungan pendidikan, sekolah-sekolah di berbagai daerah di Indonesia, dari Saban hingga Merauke, umumnya memiliki organisasi formal. Secara khusus, Kelompok Kerja Pengawas Sekolah (KKPS), Kelompok Kerja Utama (KKKS), Layanan Pembinaan Kepala Sekolah (MKS), Dewan Pendidikan, Dewan Pendidikan. Organisasi-organisasi tersebut sangat mendukung tumbuh dan berkembangnya para pemimpin SMK yang dapat melakukan berbagai terobosan dalam peningkatan mutu pendidikan di bidang kerjanya masing-masing.

4) Input Manajemen

Paradigma baru kepemimpinan SMK perlu didukung dengan input manajemen yang tepat untuk manajemen sekolah dan manajemen sekolah yang efektif. Standar kepemimpinan memastikan sekolah mencapai tugas yang jelas, perencanaan yang rinci dan sistematis, program yang mendukung implementasi, aturan yang jelas yang menjadi panutan bagi anggota sekolah yang

aktif, dan tujuan yang ditetapkan. Termasuk adanya sistem manajemen mutu yang andal untuk memastikannya.

Kepala sekolah dalam paradigma baru manajemen pendidikan meningkatkan kualitas pembelajaran dan lulusan sekolah, meningkatkan kualitas dan kualifikasi tenaga kependidikan, serta mendorong siswa untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Selain itu, melalui dewan sekolah dan dewan sekolah, peran serta masyarakat dan orang tua dalam pendidikan dan pengelolaan dewan sekolah perlu dimobilisasi. Dewan sekolah dan dewan sekolah yang dibentuk harus melibatkan dan mengikutsertakan yayasan, kepala sekolah, guru, perwakilan orang tua siswa, tokoh masyarakat, dan dewan pendidikan. Lembaga ini bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan di seluruh sekolah, mengembangkan dan menetapkan visi dan misi, dan tujuan sekolah berdasarkan peraturan pendidikan. (Mulyasa,2005, hal 68)

b. Faktor Penghambat

Hambatan (kelemahan dan tantangan) pimpinan sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan antara lain sistem politik yang tidak stabil, keterbatasan wawasan pimpinan sekolah, buramnya penunjukan pimpinan sekolah, sarana dan prasarana, Kurangnya, termasuk lulusan yang tidak berdaya saing, dan kurangnya budaya mutu.

1) Sistem Politik Yang Kurang Stabil

Sistem politik masyarakat dan bangsa yang tidak stabil yang menimbulkan berbagai permasalahan dalam kehidupan bermasyarakat menjadi faktor penghambat tumbuhnya pemimpin sekolah kejuruan. Pengembangan sumber daya pembangunan melalui sistem pendidikan yang tepat harus didukung oleh sistem politik yang stabil dan kemauan politik yang positif dari pemerintah. Termasuk anggaran yang dialokasikan untuk pendidikan.

2) Wawasan Kepala Sekolah Yang Masih Sempit

Tidak semua pimpinan sekolah memiliki wawasan yang cukup untuk memenuhi kewajiban dan perannya dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah. Keterbatasan wawasan tersebut terkait dengan berbagai permasalahan dan tantangan yang dihadapi pimpinan sekolah di era globalisasi sekarang ini, dimana kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya teknologi informasi sangat pesat. Dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, beberapa pimpinan sekolah dapat memenuhi tanggung jawabnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dengan kemampuan menghasilkan lulusan yang mampu bersaing di masa ketidakpastian dan gejolak global yang semakin berat.

Kondisi ini antara lain disebabkan oleh kepala sekolah yang membaca buku, majalah, dan majalah dalam jumlah yang sedikit. Kurangnya tindak lanjut pengembangan, jarang diskusi ilmiah, dan jarang menghadiri seminar pendidikan dan profesional. Keterbatasan wawasan klien juga dipicu oleh kehadiran Kelompok Kerja Klien (K3S). Itu tidak digunakan secara optimal untuk meningkatkan tugas klien dan keahlian kinerja fitur. Kehadiran Majelis Kepala Sekolah (MKS) juga menjadikan lembaga ini lebih menjadi wadah bagi para kepala sekolah untuk berdiskusi untuk menetapkan besaran iuran anggota bagi siswa dalam menjalankan aktivitasnya.

3) Pengangkatan Kepala Sekolah Yang Belum Transparan

Pengangkatan pemimpin sekolah buram merupakan salah satu penghambat tumbuh dan berkembangnya pemimpin sekolah kejuruan. Hasil riset menunjukkan bahwa pengangkatan kepala sekolah saat ini terkait atau tidak dengan masyarakat atau dunia kerja. Juga, keputusan pemerintah tentang jabatan menteri empat tahun dan pemilihan ulang berikutnya tidak dilaksanakan. Hal ini menjadi kendala langsung bagi tumbuhnya pemimpin sekolah kejuruan yang dapat mewujudkan visinya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

4) Kurang Sarana dan Prasarana

Minimnya sarana dan prasarana pendidikan seperti perpustakaan, lembaga penelitian, bengkel, pusat sumber belajar (PSB) dan peralatan belajar sangat menghambat pertumbuhan pemimpin sekolah kejuruan. Hal ini terutama disebabkan oleh kurangnya kemampuan pemerintah untuk menyelesaikannya. Pemerintah telah melengkapi manual dan buku paket, namun penggunaannya masih kurang. Beberapa contoh menunjukkan bahwa banyak buku teks yang tidak digunakan secara optimal untuk tujuan pembelajaran baik oleh guru maupun siswa.

5) Lulusan Kurang Mampu Bersaing

Lulusan kurang kompetitif Rendahnya daya saing lulusan terutama disebabkan oleh kualitas lulusan yang tinggi, dan persyaratan untuk diterima sebagai pegawai di lembaga pendidikan dan dunia kerja semakin hari semakin meningkat, sehingga lulusan masih sulit untuk bekerja. Belajar bahasa asing, komputer dan kewirausahaan. Banyak lulusan yang membidik pendidikan tinggi, tetapi biasanya karena kemampuan mereka yang rendah untuk mengikuti ujian, persentase mereka yang mengikuti ujian kecil, dan sangat sedikit orang yang dapat melanjutkan pendidikannya.

6) Belum Tumbuhnya Budaya Mutu

Lemahnya budaya mutu baik dari segi input, proses maupun hasil pendidikan menjadi penghambat tumbuhnya pemimpin SMK dalam paradigma manajemen baru. Dalam hal ini, sekolah harus senantiasa meningkatkan kualitas, yaitu kepuasan pelanggan, baik secara internal maupun eksternal. (Mulyasa,2005, hal 72)

5. Peningkatkan Mutu Pendidikan

a. Pengertian Mutu Pendidikan

Secara umum kualitas mengacu pada derajat keunggulan (level) suatu produk (hasil atau usaha) baik berupa barang atau jasa yang berwujud maupun yang tidak berwujud. Kata quality atau mutu termasuk

dalam kamus bahasa Inggris Indonesia, atau quality. Dan kata ini sebenarnya berasal dari bahasa latin, quail, atau kualitas. Apa artinya ini? Entri dari bahasa Inggris ke Prancis memenuhi syarat. kamus bahasa Inggris lengkap. Kata ini memiliki banyak arti, antara lain: 1). Ciri atau sifat yang khas dan khas, 2). Tingkat keunggulan tertinggi, 3). Memiliki kebajikan tertinggi.

Dari ketiga pengertian di atas, kita dapat melihat bahwa kualitas berkaitan dengan kualitas yang baik. Dengan kata lain, kualitas berarti memiliki kualitas yang baik atau menyenangkan bagi yang merasakannya, atau mungkin masyarakat umum. Kata kualitas juga berarti memiliki kualitas yang baik atau tertinggi dalam pengertian umum. (Tampubolon,2001, hal 107-108)

Berbicara masalah mutu menurut Sallis tidak dapat dilepaskan dari tiga tokoh penting tentang mutu yaitu, Edwards Deming, Joseps Juran, dan Philip B. Crosby. Menurut Deming masalah mutu terletak pada masalah manajemen. Ia mengajarkan pentingnya pendekatan yang tepat, sistematis, dan pendekatan dengan dasar statistik untuk memecahkan masalah kualitas. Ia juga menganjurkan dalam pemecahan masalah mutu dengan siklus terdiri: *plan, do, check, dan action*. (Winato,2011, hal 82)

Tokoh lain tentang mutu adalah Juran. Dia mengusulkan beberapa aspek pengendalian kualitas yang tidak bersifat statistik. Dia percaya bahwa masalah kualitas dapat ditelusuri kembali ke masalah kepuasan manajemen. Juran menganjurkan tanggung jawab manajemen untuk perencanaan, penetapan tujuan, masalah organisasi, kebutuhan penetapan tujuan untuk perbaikan, dan kualitas.

Crosby percaya kualitas itu gratis. Menurut Crosby, upaya peningkatan kualitas terlalu mubazir, dan jika institusi mau melakukannya, bisa menghilangkan semua pemborosan, kesalahan, dan inferiority complex.

Dari pengertian mutu dan uraian di atas, produk pendidikan

sekolah adalah jasa pendidikan bagi peserta didik. Saat ini, kualitas pendidikan di sekolah ditentukan oleh pendidik internal dan eksternal. Ini termasuk pelanggan pendidikan internal: guru, pustakawan, asisten laboratorium, teknisi, dan staf administrasi. Pelanggan eksternal adalah siswa, orang tua, pemerintah, masyarakat, penerima, dan pengguna lulusan.

Oleh karena itu, kualitas pendidikan sekolah ditentukan oleh input, proses dan output. Oleh karena itu, kualitas pendidikan atau sekolah adalah kemampuan untuk mengelola input dan proses, memaksimalkan sumber daya pendidikan, dan meningkatkan keterampilan dan hasil belajar lulusan.

Secara umum kualitas dapat diartikan sebagai gambaran umum dan karakteristik suatu produk atau jasa yang menunjukkan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Dalam konteks pendidikan, istilah mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang perlu ada dan tersedia karena diperlukan untuk berlangsungnya proses. Yang penting adalah format sumber daya, perangkat lunak, dan harapan sebagai alat dan panduan untuk proses yang sedang berlangsung.

a). *Input* sumber daya terbagi menjadi dua, antara lain:

1. Sumber daya manusia meliputi kepala sekolah, guru, dan siswa.
2. Sumber daya tidak manusiawi seperti peralatan, perlengkapan, uang dan material.

b). *Input* perangkat lunak termasuk struktur organisasi sekolah, undang-undang, deskripsi pekerjaan, rencana pendidikan, program pendidikan, dan banyak lagi.

c). *Input* harapan-harapan yang berupa: visi, misi, tujuan, dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah tersebut. Semakin tinggi kematangan input, maka semakin tinggi pula kualitas input, harapan dari input berupa visi, misi, tujuan dan sasaran yang harus dicapai sekolah.

- d). Dari analisis berbagai jenis input di atas, terlihat jelas bahwa tingkat kualitas input dapat diukur dari ketersediaan tingkat input itu sendiri..
- e). Proses pendidikan adalah tentang mengubah sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Apa yang mempengaruhi proses yang sedang berlangsung disebut input, dan apa yang dihasilkan dari proses tersebut disebut output. Pada pendidikan skala mikro (tingkat sekolah), proses yang dirujuk adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, serta proses monitoring dan evaluasi. Hal ini menunjukkan bahwa proses pendidikan dan pembelajaran merupakan proses yang paling penting dibandingkan dengan proses lainnya.
- f). Hasil berkualitas tinggi dari proses koordinasi, koordinasi, dan integrasi input yang harmonis (guru, siswa, kurikulum, uang, peralatan, dan lain-lain.) untuk menciptakan situasi belajar yang nyaman (belajar yang menyenangkan). Itu dapat memotivasi dan menginspirasi belajar dan benar-benar memberdayakan siswa. Kata pemberdayaan berarti bahwa siswa tidak hanya memperoleh pengetahuan yang diberikan oleh guru mereka, tetapi pengetahuan yang mereka terima juga merupakan masalah hati nurani mereka. Anda dapat terus belajar atau berkembang. Proses pendidikan meliputi hal-hal berikut ini.

Proses pendidikan itu meliputi:

- a) Efektivitas proses belajar mengajar. Anda dapat menginternalisasi apa yang telah Anda pelajari dan mempelajari metode pembelajaran yang baik
- b) Kepemimpinan sekolah yang kuat. Klien memiliki kelebihan dan kekuatan (pengaruh), dan klien perlu mengkoordinasikan, memobilisasi, dan menyelaraskan sumber daya.
- c) Manajemen yang efektif. Diperlukan analisis, perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, kinerja, pengembangan, hubungan kerja,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

dan kompensasi yang proporsional.

- d) Kami memiliki budaya berkualitas tinggi. Informasi yang berkualitas untuk perbaikan, bukan pengelolaan, kewenangan sebatas tanggung jawab, hasil diberi penghargaan atau hukuman, kerjasama dan sinergi, kompetisi sebagai dasar kerjasama, warga sekolah aman di tempat kerja Merasa nyaman, suasana keadilan, penghargaan pekerjaan sepadan dengan nilai.

Hasil pendidikan adalah nilai di sekolah. Nilai sekolah itu sendiri adalah nilai sekolah yang dihasilkan dari proses dan tindakan sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitas, efisiensi, produktivitas, inovasi, kualitas kerja dan moral.

Kualitas adalah keseluruhan deskripsi dan karakteristik produk atau jasa dan menunjukkan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan eksplisit atau implisit. Efektivitas adalah ukuran seberapa baik suatu tujuan (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah tercapai. Produktivitas adalah hasil dari membandingkan output dan input. Baik keluaran maupun masukan berupa himpunan. Input berupa tenaga kerja, modal, material dan energi. Di sisi lain, jumlah output dalam hal jumlah barang dan jasa yang tergantung pada jenis pekerjaan. Nilai sekolah berkualitas tinggi jika nilai siswa menunjukkan tingkat pencapaian yang tinggi dalam bidang-bidang berikut:

- a. Prestasi akademik berupa hasil ujian semester, ujian nasional, disertasi akademik dan konferensi akademik.
- b. Prestasi non akademik berupa kualitas iman dan taqwa, kejujuran, sopan santun, olah raga, seni, keterampilan dan kegiatan ekstrakurikuler lainnya.

Kualitas sekolah dipengaruhi oleh banyak tahapan kegiatan (proses) yang saling terkait seperti perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan. Untuk meningkatkan kualitas sekolah, perlu didukung kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah yang efektif dan mendukung kegiatan utama sekolah, proses belajar mengajar di kelas. Pemimpin sekolah yang efektif adalah pemimpin sekolah yang menunjukkan kepemimpinan yang efektif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan oleh kepala sekolah membuka diri terhadap pengaruh guru dan staf pada isu-isu penting, dan kinerja sekolah ketika semua elemen staf bekerja di bawah kendali seorang manajer pertemuan. Produktivitas dan kualitas akan meningkatkan harapan kebutuhan mereka. Sebaiknya, kepemimpinan utama yang tidak efektif adalah negatif dan cenderung penuh kepalsuan dan penipuan antara guru dan staf. Oleh karena itu, kinerja guru dan staf dipengaruhi oleh perilaku administrasi kepala sekolah.

Pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang menghasilkan lulusan dengan kemampuan dan kemampuan. Baik keterampilan sekolah maupun kejuruan yang didasarkan pada keterampilan pribadi dan keterampilan sosial secara kolektif disebut sebagai kecakapan hidup. Pendidikan kecakapan hidup adalah pendidikan berkualitas yang memiliki kualitas perilaku dan persepsi. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, sekolah harus mampu mengelola berdasarkan mutu pendidikan sekolah. Dalam meningkatkan mutu pendidikan, Benner mengidentifikasi prinsip-prinsip dasar mutu: a). Definisi kualitas mengacu pada konsumen, bukan pemasok. b). Konsumen adalah orang yang membeli produk atau jasa. B. Seseorang yang bukan "pembeli" atau "pembayar" dan memiliki hubungan internal dan eksternal dengan organisasi, c). Kualitas harus mencakup persyaratan dan standar. d). Kualitas dicapai dengan menghindari pekerjaan non-standar dengan terus meningkatkan layanan dan produk daripada melacak kesalahan. Peningkatan kualitas dikendalikan oleh manajemen senior, tetapi setiap orang yang terlibat dalam organisasi harus bertanggung jawab dan kualitas harus dibangun dalam setiap proses, f). Kualitas diukur dengan metode statistik. Adanya "celah" dalam pengiriman barang karena anggaran mutu merupakan anggaran biaya yang tidak disesuaikan dengan kebutuhan kebutuhan, g). Alat penjaminan mutu yang paling kuat adalah kolaborasi (tim) yang efektif, h). Pendidikan dan pelatihan adalah dasar dari organisasi yang berkualitas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Menurut Mantja, peningkatan mutu harus bertumpu pada lembaga pendidikan yang secara terus menerus dan berkesinambungan meningkatkan kapasitas dan keterampilan organisasi untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan peserta didik dan masyarakat. Upaya manajemen peningkatan mutu: a). Pengendalian proses yang berlangsung baik di lembaga pendidikan maupun administrasi, b). Mencakup prosedur diagnostik dan prosedur yang dapat ditindaklanjuti untuk diagnosis lanjutan, c). Peningkatan kualitas harus didasarkan pada data dan fakta, baik kualitatif maupun kuantitatif. D). Peningkatan mutu harus dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan, e). Peningkatan kualitas harus meningkatkan dan melibatkan semua elemen organisasi. F). Peningkatan kualitas untuk membantu sekolah dan madrasah menyenangkan siswa, orang tua dan masyarakat. (Masrokan,2013:277).

6. Studi Relavan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sumiyati Universitas Islam Indonesia, dengan judul “ Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD NEGERI DEPOK 2018” disimpulkan bahwa Peranan kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan merupakan permasalahan yang sangat penting, karena keberhasilan pendidikan diantaranya sangat ditentukan oleh pengelola manajemen yang baik. Tanpa adanya manajemen yang baik, pendidikan tidak akan tercapai dengan baik dan maksimal.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Angga Saputra Universitas Islam Negeri Raden Lampung dengan judul “ Peran Kepala Sekolah Dalam Implementasi Manajemen Mutu Pendidikan SMK DARUL MAGFIROH “ pada tahun : 2015, disimpulkan bahwa Peran kepala sekolah dalam implementasi manajemen mutu peserta didik adalah aktivitas kepala sekolah yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, kepala sekola harus mampu dalam mengelola proses manajemen dari mulai perencanaan, pelaksanaan, dan sampai pada tahap evaluasi hasil dari pembelajaran, untuk mencapai keberhasilan

organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuan dan berbagai sasaran serta kemampuannya dalam menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik di lapangan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya dalam mengajar dan peserta didik yang menerima pelajaran, sehingga dapat mencapai mutu pendidikan.

3. Tesis karya Dwi Saputri Arista, tahun 2015 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana IAIN Tulungagung, yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Menentukan Kebijakan Lembaga Pendidikan (Studi Multi Kasus di SMKN 2 Boyolangu dan MA Al Ma’arif Tulungagung)” dengan kesimpulan bahwa kebijakan kepala sekolah yaitu mengedepankan ADIWIYATA karena kepala sekolah menginginkan memiliki budaya lingkungan hidup dan bersih dengan memperkuat melalui ISO dengan bekerjasama BNN tulung agung, hal ini dimaksudkan sekolah bisa memaksimalkan program ADIWIYATA, karena program ini harus disertai kemampuan guru dalam mengelola program, program ini harus selaras dengan kurikulum dan semua aspek yang termasuk didalamnya, kegiatan peningkatan kemampuan guru diawali dengan pembentukan job description dari masing-masing koordinator yang telah ditunjuk pihak sekolah, selanjutnya setiap guru melaksanakan dengan baik dan selalu bekerja sama atau selalu berkordinasi yang minimal antar guru mapel yang sama dalam membentuk bahan ajar atau yang lainnya, berkaitan dengan program ADIWIYATA, dalam hal ini juga menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan mampu dan bisa membentuk etos kerja yang baik di sekolah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan judul Strategi Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SD NEGERI 26 Sungai Aur Kecamatan Kumpeh Ilir Kabupaten Muaro Jambi. belum pernah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan judul yang diberikan, “Strategi Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN 26 Sungai Aur Kecamatan Kumpeh Ilir Kabupaten Muaro Jambi”. Oleh karena itu, pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, keyakinan, persepsi, dan pemikiran individu dan kelompok orang. (Sukmadinata, 2015: 60) Ada banyak cara untuk melakukan penelitian kualitatif. Penulis menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan situasi dan situasi yang berbeda di sekolah, mengetahui apa yang terjadi, dan menganalisis strategi pemasaran jasa pendidikan yang digunakan untuk memajukan sekolah. image Konsisten dengan metode dan teori yang ada. Pendekatan kualitatif dapat diartikan sebagai seperangkat atau proses pengumpulan informasi dari keadaan normal siklus hidup suatu objek, yang relevan untuk memecahkan suatu masalah, baik secara teoritis maupun praktis. Penelitian kualitatif dimulai dengan mengumpulkan informasi dalam situasi rasional untuk merumuskan informasi dalam generasi yang dapat diterima oleh akal manusia.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang penulis jadikan subyek dalam penelitian ini adalah Sekolah Dasar 26 Sungai Aur Kecamatan Kumpeh Ilir Kabupaten Muaro Jambi, yang beralamatkan di Jl. Suak Kandis Rt.02 Desa Sungai Aur Kecamatan Kumpeh Ilir Kabupaten Muaro Jambi.

Alasan pemilihan lokasi tersebut juga didasarkan beberapa pertimbangan seperti Keterjangkauan lokasi penelitian oleh peneliti, baik dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

segi tenaga dan efisiensi waktu dan situasi social, karna di sekolah tersebut belum pernah diteliti sebelumnya terutama tentang strategi kepal sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dan berangkat dari latar belakang masalah diatas maka menurut peneliti sekolah tersebut cocok untuk dijadikan tempat peneltian tentang strategi kepal sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data adalah sebuah fakta dan sebagai bukti untuk dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi. Dalam penelitian ini ada dua macam data yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Menurut (Arikunto, 2013, hal 172) pengertian data primer adalah Merupakan data yang didapat secara langsung saat melaksanakan penelitian. Adapun data yang ingin di peroleh dari peneliti yaitu:

- 1) Perencanaan Mutu
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pelaksanaan mutu
- 4) Pengawasan mutu

b. Data Sekunder

Merupakan data yang didapat tidak secara langsung oleh peneliti yaitu melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2010, hal 309) Adapun data sekunder yang dimaksud adalah struktur Organisasi sekolah.

Biasanya data primer merupakan data yang utama dibutuhkan oleh peneliti dan biasanya didapat pada saat wawancara dan melakukan observasi secara langsung, sedangkan data sekunder hanya sebagai tambahan agar supaya penelitian tersebut semakin jelas dengan adanya bukti yang konkrit.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian kualitatif adalah darimana data tersebut diperoleh. Setiap data yang diperoleh pasti mempunyai sumber



untuk mendapatkannya. Sumber data tersebut dapat diperoleh melalui subjek penelitian, objek penelitian, dan responden (Hermawan, 2019, hal 146)

1. Data Sekunder / Penunjang berupa data dokumentasi
 - a) Profil Sekolah
 - b) Struktur Organisasi
 - c) Data Guru

3. Teknik Pengumpulan Data

Valid tidaknya suatu data penelitian tergantung dari jenis penelitian yang digunakan. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data (Tanzeh & Suyitno, 2006:30). Adapun pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini penulis akan menggunakan beberapa metode pengumpulan data, antara lain:

1. Observasi Partisipan

Observasi dilakukan untuk menggali data dari sumber data yang berupa peristiwa, tempat, benda, serta rekaman dan gambar (Hadi, 2001, hal 91). Dalam penelitian ini dilaksanakan dengan teknik (*participant observation*), yaitu dilakukan dengan cara penelitian melibatkan diri atau berinteraksi pada kegiatan yang dilakukan oleh subyek penelitian dalam lingkungannya, selain itu juga mengumpulkan data secara sistematis dalam bentuk catatan lapangan. Teknik inilah yang disebut teknik observasi partisipan (Hadi, 2001, hal 69).

Dalam observasi partisipan, peneliti menggunakan buku catatan kecil dan alat perekam. Buku catatan kecil diperlukan untuk mencatat hal-hal penting yang ditemui selama pengamatan. Sedangkan alat perekam (tape recorder) digunakan untuk mengabadikan beberapa momen yang relevan dengan fokus penelitian. Ada tiga tahap observasi yang dilakukan dalam penelitian, yaitu observasi deskriptif (untuk mengetahui gambaran umum), observasi terfokus (untuk menemukan kategori-kategori), dan observasi selektif (mencari perbedaan di antara kategori-kategori). (Spradley, 1980, hal 7).

Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi partisipan tahap pertama, yaitu dimulai dari observasi deskriptif (*descriptive observation*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



secara luas dengan melukiskan secara umum situasi sosial yang terjadi pada lembaga yang menjadi subjek penelitian, yaitu di SDN 26 Sungai Aur Kecamatan Kumpe Ilir, Kabupaten Muaro Jambi.

Tahap berikutnya dilakukan terfokus (*focused observation*) untuk menemukan kategori-kategori gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam meningkatkan mutu, Tahap akhir setelah dilakukan analisis dan observasi yang berulang-ulang diadakan penyempitan lagi dengan melakukan observasi selektif (*selective observation*) dengan mencari perbedaan di antara kategori-kategori, seperti Strategi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Semua hasil pengamatan selanjutnya dicatat sebagai pengamatan lapangan (*field note*), yang selanjutnya dilakukan refleksi.

2. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah tehnik pengumpulan data dengan interview pada satu atau beberapa orang yang bersangkutan Wawancara sedikit banyak juga merupakan angket lisan. Responden mengemukakan informasinya secara lisan dalam hubungan tatap muka. Jadi responden tidak perlu menuliskan jawabannya (Faisal dan Waseso,1982, hal 213).

Dalam wawancara ini peneliti terlebih dahulu menyiapkan siapa saja yang akan diwawancarai dan menyiapkan materi yang terkait dengan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Dalam Pelayanan Administrasi. Oleh karena itu, sebelum dilakukan wawancara, garis besar pertanyaan harus sesuai dengan penggalian data dan kepada siapa wawancara itu dilaksanakan. Di sela percakapan itu diselipkan pertanyaan pancingan dengan tujuan untuk menggali lebih dalam lagi tentang hal-hal yang diperlukan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah tehnik pengumpulan data yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan lain sebagainya. Dengan tehnik dokumentasi, peneliti mengumpulkan data, dokumen atau laporan tertulis dari semua peristiwa yang isinya berupa penjelasan dan penilaian terhadap obyek yang diteliti(Arikunto, 2002:206).

Metode ini diharapkan agar memperoleh data berupa keadaan siswa, peraturan sekolah dan lain sebagainya. Pada sebuah penelitian, teknik dokumentasi digunakan sebagai sumber data pendukung. Di samping itu data dokumentasi diperlukan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Peneliti dalam hal ini menggunakan teknik dokumentasi untuk memperoleh data yang berupa arsip-arsip, catatan-catatan, buku-buku yang berkaitan dengan Penetapan Sistem Informasi Manajemen Dalam Pelayanan Administrasi. Dokumen yang dimaksud bisa berupa foto-foto, dokumen, transkrip wawancara, dan dokumen tentang sejarah sekolah serta perkembangannya. Semua dokumentasi ini akan dikumpulkan untuk di analisis demi kelengkapan data penelitian.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini merupakan upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceriterakan kepada orang lain.

E. Prosedur Analisis data

Setelah mengumpulkan data dari penelitian ini, langkah selanjutnya adalah analisis data. Pengolahan dan analisis data hasil riset menggunakan teknik deskriptif kualitatif yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Proses analisis data dimulai dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber. Langkah selanjutnya adalah memilih integritas data. Data yang tidak lengkap akan dihapus atau ditambah dengan penggantian dan kemudian tabel diisi (mengklasifikasikan jawaban dan mengkodekan bidang). Tahap akhir dari analisis data ini selesai. Langkah-langkah yang digunakan peneliti untuk menganalisis data dan menarik kesimpulan dilakukan selama dan setelah penelitian.

1. Reduksi Data. Reduksi data adalah proses mengembangkan, mengkonsentrasikan, memperhatikan, mengabstraksikan, dan mengubah data mentah dari field. Mengurangi data berarti berfokus pada penelitian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntha Jambi

Anda dan meringkas serta memilih yang penting. Hal ini membuat data yang direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan lebih banyak data. Proses ini dimulai dari awal sampai akhir selama investigasi dilakukan. Fungsinya adalah penyaringan, klasifikasi, orientasi, penghapusan bahan yang tidak diinginkan, dan penyesuaian interpretasi saat menggambar, yang cocok dengan data yang relevan atau data yang sesuai untuk tujuan pengumpulan data di area yang digunakan untuk jawaban studi.

2. Penyajian data. (visualisasi data) Visualisasi data adalah organisasi dan penyajian data yang tersedia dengan cara naratif yang memungkinkan inferensi. Setelah data dikompresi sehingga peneliti dan orang lain dapat memahaminya. Representasi data dapat berupa teks naratif, grafik, matriks, jaringan, dan tabel. Tujuannya adalah untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan.
3. Verifikasi atau menarik kesimpulan Verifikasi merupakan bagian kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Makna-makna yang muncul dari data diuji kebenarannya dan kesesuaiannya sehingga validitasnya terjamin. Tahap ini, peneliti mengkaji secara berulang-ulang terhadap data yang ada, dikelompokkan yang telah terbentuk, kemudian melaporkan hasil penelitian secara lengkap.

F. Pemeriksaan Keabsahan Data

Mengadakan keabsahan data, digunakan teknik triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas, ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi pengumpulan data dan triangulasi waktu.

- a. Triangulasi Sumber Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Maka, informasi yang diberikan semakin kredibel Sebagai perbandingan data.
- b. Triangulasi Teknik Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

teknik yang beda, misalnya data yang diperoleh dari wawancara lalu dicek dengan observasi dan dokumentasi. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut menggunakan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain untuk memastikan data mana yang dianggap benar, atau mungkin benar namun menggunakan sudut pandang yang berbeda.

- c. Triangulasi Waktu Waktu juga sing mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dipagi hari saat narasumber masih segar, belum banyak masalah maka akan memberikan data.

G. Jadwal Penelitian

Agar memudahkan melakukan penelitian dilapangan, maka penelititi menyusun agenda penelitian secara sistematis,yang terlihat pada tabel 1.1 jadwal penelitian disusun bertujuan untuk menjadi pedoman dalam lanhkah-langkah penelitian nantinya, penelitian ini berlangsung kurang lebih 2 bulan dapat dilihat pada tabel berikut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Jenis kegiatan peneitian	Tahun 2021														
		Septemb er			Oktober			Novemb er			Februari			April- Maret		
1	Pengajuan judul	■														
2	Penyusunan Proposal					■	■									
3	Izin Seminar proposal									■						
4	Seminar proposal									■						
5	Perbaikan proposal											■				
6	Pengurusan izin riset											■				
7	Riset lapangan											■	■			
8	Pengumpulan Data											■	■			
9	Penulisan Skripsi												■	■	■	
10	Bimbingan skripsi													■	■	■
11	Sidang munaqasah															■

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Temuan Umum

1. Sejarah Berdirinya Sekolah

Sekolah dapat berfungsi sebagai sarana masyarakat. Oleh karena itu. Karena itu, pendirian Sekolah Dasar (26) adalah lembaga pendidikan formal yang didirikan di bawah Pemerintah. Awalnya, sekolah ini merupakan subsekolah dari SDN 073 Batang Hari yang berdiri sejak tahun 1973. Pendirian SDN 26 Sungai Aur merupakan salah satu bentuk respon terhadap kebutuhan orang tua siswa dan masyarakat yang menekankan pentingnya pendidikan formal di sekolah dasar dengan tujuan untuk pemerataan dan revitalisasi eksistensi pendidikan.

2. Visi dan Misi Sekolah

Visi Sekolah :

Terwujudnya siswa yang bertaqwa kepada tuhan yang maha esa, cerdas, trampil, berkualitas, berbudaya, berbudi pekerti luhur, Serta berwawasan lingkungan.

Misi Sekolah

1. Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan ajaran agama yang dianut.
2. Menumbuhkan semangat keunggulan dalam bidang imtaq dan ipteq.
3. Menumbuhkan pribadi yang berwawasan kebangsaan menuju masa depan yang cemerlang.
4. Menumbuhkan, budaya bersih dan berwawasan lingkungan

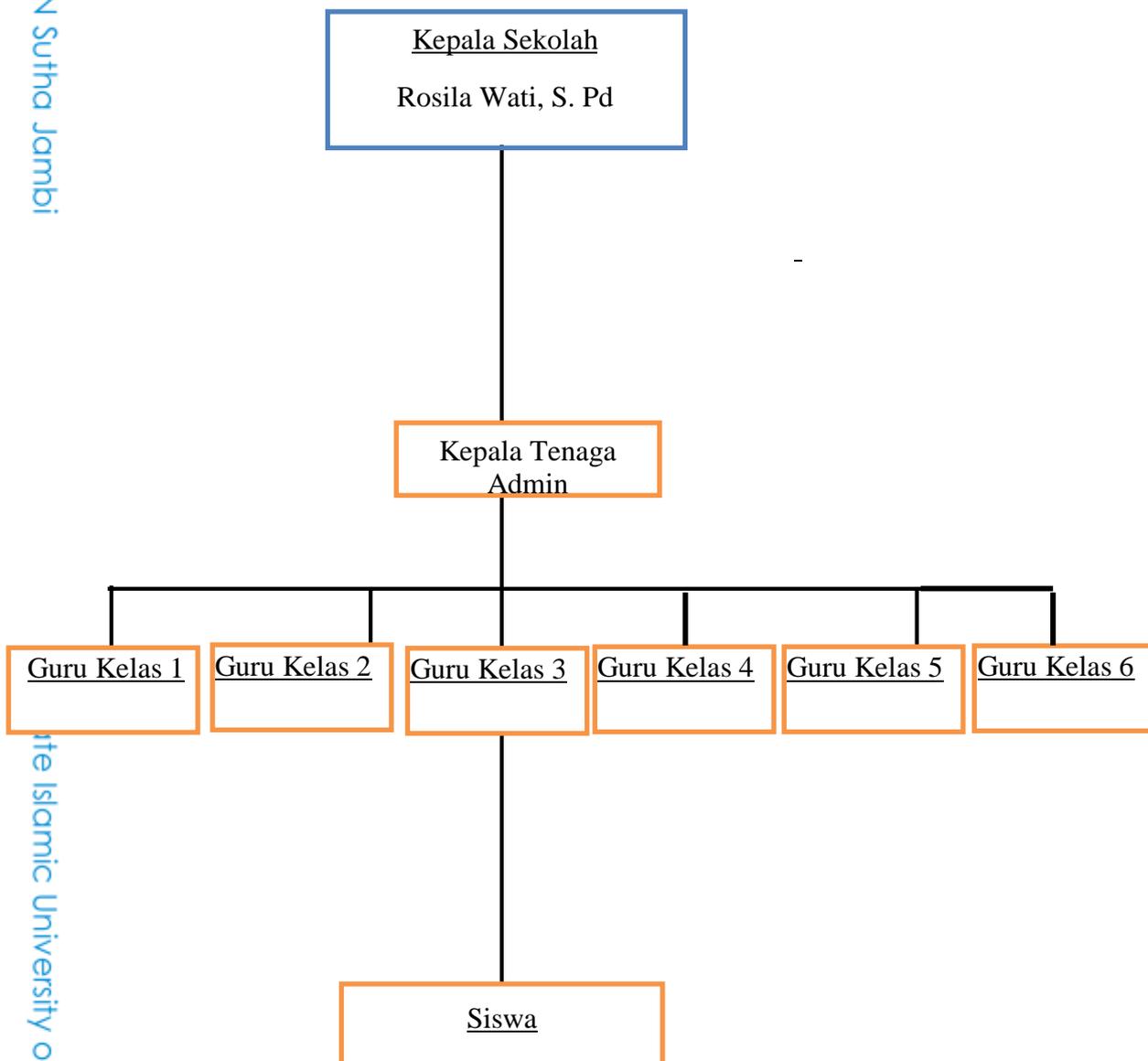
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



3. Struktur Organisasi Sekolah

Struktur Organisasi SD 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi Tahun 2021/2022



Sumber Data : Dokumentasi Kantor SDN 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi 9 Maret 2022.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

4. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan SDN 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi

Kehadiran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dan kompeten harus dimiliki oleh sekolah. Karena guru adalah guru dan pendidik yang memegang peranan penting dalam menciptakan generasi penerus bangsa, tidak hanya dari sisi intelektual tetapi juga dari tata cara bertindak di masyarakat.

Tabel 4.1
Daftar Pendidik dan tenaga Kependidikan
SDN 26 Sungai Aur Kecamatan Kumpeh Ilir
Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2021/2022

NO	Nama	Jenis Kelamin		Ijazah Terakhir	Jabatan
		L	P		
1.	Rosila Wati, SPd		V	S1	Kepala Sekolah
2.	Hamid, S.Pd	V		S1	Bendahar
3.	Supriani, S.Pd		V	S1	Guru
4.	A.Haris		V	SPG	Guru
5.	Dani,A.MA		V	D-11	Guru
6.	Samirna		V	SMK	Guru
7.	Khairul	V		MA	Kepala Tenaga Admin
8.	Ana Rahayu			MAN	Guru

Sumber Data : Dokumen Kantor SDN 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi 9 Maret 2022.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



5. Keadaan Siswa

Tabel 4.2

Keadaan Siswa SDN 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi Tahun 2021/2022

NO	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah	Wali Kelas
		L	P		
1	1-2	8	5	13-	Supriani, S.Pd
2	2	8	6	14	Ana Rahayu
3	3	11-	10	21	Khairul
4	4	7	10	17	Samirna
5	5	9	4	13	A.Haris
6	6	8	10	18	Ana Rahayu
Jumlah		21	19	40	

Sumbe Data : Dokumentasi Kantor SDN 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi Tahun 2021.

6. Keadaan sarana

Tabel 4.3 2021/2022

Keasaan sarana dan Prasarana di Sd 26 Kecamatan Kumpeh Ilir Kabupaten Muaro Jambi

NO	Jenis Sarana	Letak
A	B	C
2	Komputer TU	Kantor SD 026 Sungai Aur
3	Lemari	Kantor SD 026 Sungai Aur
4	Timbangan badan	Kantor SD 026 Sungai Aur
5	Kursi TU	Kantor SD 026 Sungai Aur
6	Meja TU	Kantor SD 026 Sungai Aur
7	Kursi Pimpinan	Kantor SD 026 Sungai Aur
8	Komputer	Kantor SD 026 Sungai Aur
9	Printer TU	Kantor SD 026 Sungai Aur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

10	Kursi dan meja tamu	Kantor SD 026 Sungai Aur
11	Meja pimpinan	Kantor SD 026 Sungai Aur
12	Meja dan kursi guru	Ruang kelas 1
13	Meja dan kursi siswa	Ruang kelas 1
14	Papan tulis	Ruang kelas 1
15	Meja dan kursi guru	Ruang Kelas 2
16	Meja dan kursi siswa	Ruang Kelas 2
17	Papan tulis	Ruang Kelas 2
18	Meja dan kursi guru	Ruang kelas 3
19	Meja dan kursi siswa	Ruang kelas 3
20	Papan tulis	Ruang kelas 3
21	Meja dan kursi guru	Ruang kelas 4
22	Meja dan kursi siswa	Ruang kelas 4
23	Papan tulis	Ruang kelas 4
24	Meja dan kursi guru	Ruang kelas 5
25	Meja dan kursi siswa	Ruang kelas 5
26	Papan tulis	Ruang kelas 5
27	Meja dan kursi guru	Ruang kelas 6
28	Meja dan kursi siswa	Ruang kelas 6
29	Papan tulis	Ruang kelas 6
21	Bell sekolah	Ruang kelas 4

Sumber Data : Dokumentasi kantor SDN 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi Tahun 2021.

7. Keadaan Prasarana

Tabel 4.4
Keadaan Prasarana SDN 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi Tahun 2021.

NO	Nama Prasarana	Panjang (m)	Lebar (m)
1	Kantor	5	3
2	Ruang kelas 1	9,5	8,5

3	Ruang kelas 2	9,5	8,5
4	Ruang kelas 3	9,5	8,5
5	Ruang kelas 4	9,5	8,5
6	Ruang Kelas 5	9,5	8,5
7	Ruang kelas 6	9,5	8,5
5	Toilet Putra	1	1,5
6	Toilet Putri	1	1,5

Sumber Data : Dokumentasi kantor SDN 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi Tahun 2021.

B. Temuan Khusus

Menganalisis teks dan berbagai bentuk data lainnya dapat menjadi tugas yang menakutkan bagi peneliti kualitatif. Menentukan bagaimana menyajikan data dalam bentuk tabel, matriks, dan deskripsi melibatkan serangkaian tantangan yang unik. Peneliti berkualitas sering menyamakan analisis data dengan pendekatan analisis data teks dan gambar. Itu bukan satu-satunya proses analisis. Proses ini juga mencakup pengorganisasian data, pra-pembacaan database, pengkodean dan pengorganisasian topik, penyajian data, dan perakitan interpretasi data. Langkah-langkah tersebut saling terkait dan membentuk serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan analisis dan penyajian data.

Adapun dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai alat untuk menangkap data dan mendukung riset ini. Namun, pasokan yang lebih fokus dan seimbang dilakukan melalui metode dokumentasi. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha menjelaskan efektivitas kepemimpinan perempuan sebagai kepala

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDN26 Sekolah Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi Tahun 2021/2022.

1. Strategi Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi Tahun 2021/2022

Teori atau model kepemimpinan yang dikembangkan selama ini ingin mengetahui bagaimana strategi kepemimpinan terjadi dalam suatu organisasi.

Teori kepemimpinan ini dapat dilihat dari kepribadian pemimpin, perilaku pemimpin, situasi budaya organisasi, budaya organisasi, hubungan pemimpin-pengikut, hubungan pemimpin-tugasnya, dan banyak lagi.

Tentang Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi adalah dimana adalah dimana seorang kepala sekolah perempuan menggunakan model kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas pendidikan sekolah. Berdasarkan pengamatan peneliti:

“Kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah dalam memimpin sekolah dalam memimpin sekolah Dasar 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi ini sudah baik. Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk mengajar yang lebih berkualitas. Sekolah di daerah yang berbeda di sini, tetapi guru dan siswa tidak malas karena perkembangan awal sekolah dan kurangnya sarana dan prasarana. Kerjasama yang baik dengan guru, keakraban dan kekeluargaan adalah kunci kemajuan di sekolahnya”

Hasil dari wawancara dengan petugas keuangan sekolah, dia berkata: Upaya peningkatan mutu pendidikan di lembaga ini. Ia awalnya mampu mengubah pandangan guru malas menjadi sikap yang lebih disiplin dan memberikan pendampingan orientasi guru bahwa pendidikan profesi itu penting dan tidak hanya diikutsertakan di dalam kelas. Apalagi meski

perempuan, ia memiliki keberanian untuk mengambil keputusan dan berpegang teguh pada guru yang kurang disiplin”.

Kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam menerapkan model kepemimpinan ini mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya. Ia akan menjadi panutan dan panutan yang baik bagi orang-orang yang dipimpinnya. Oleh karena itu, upaya ini secara otomatis meniru pemimpin dan membuatnya akan meniru pimpinan dan nada rasa tidak enak ketika seseorang bawahan melakukan penyelewengan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru, beliau mengatakan hal yang sama perlu dilakukan:

“Menurut saya, Ibu Rosila Wati menerapkan model kepemimpinan transformasional. Karena penampilannya yang solid, dia mendorong guru untuk melatih dan mengajar guru secara profesional dengan memasukkan penelitian guru. Selain itu, Ibu Rosila memotivasi guru untuk mempelajari pentingnya pembelajaran yang berkualitas. Jarak dengan guru untuk memfasilitasi kolaborasi untuk mencapai tujuan sekolah. Dan saya pikir yang terakhir adalah membuat siswa sadar bahwa penelitian mereka terlihat lebih baik dan lebih disiplin”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rossila Waty selaku kepala sekolah, beliau mengatakan:

“Upaya saya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga saya. Upaya pertama saya adalah menerapkan disiplin pada guru. Saya awalnya seorang guru, sehingga banyak guru yang terlambat. Saya harus menegur guru yang sering mengajar dan sering memberi izin. Saya tidak akan mengajar karena alasannya tidak jelas, maka untuk mendisiplinkan siswa harus terlebih dahulu menciptakan guru yang perlu kedisiplinan. Harus. Guru adalah panutan siswa. Dengan disiplin, semuanya berjalan. Bebas mengutamakan kepentingan lembaga di atas kepentingan individu, tanpa mempertimbangkan kewajiban dan tanggung jawab seorang guru”.

Dilihat dari penjelasan di atas, pemimpin sekolah menggunakan model kepemimpinan transformasional dalam hal peningkatan mutu pendidikan berdasarkan hasil observasi dan wawancara. Kepala sekolah merupakan panutan guru sebelum memerintahkan guru menjadi panutan siswa. Selain itu, kepala sekolah juga menciptakan kesadaran untuk perbaikan lebih lanjut di sekolahnya dan disiplin siswa. Pada akhirnya, guru lebih termotivasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

untuk memenuhi kewajiban, wewenang, dan mengutamakan kepentingan sekolah di atas kepentingan individu dan tanggung jawabnya sebagai guru.

2. Strategi Kepala sekolah perempuan dalam memberdayakan guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SD 26 Sungai Aur Kecamatan kumpeh Ilir Kabupaen Muaro Jambi.

Strategi seorang pemimpin tidak terbatas pada jenis kelamin laki-laki atau perempuan. Namun, menjadi pemimpin sekolah setidaknya membutuhkan strategi/keterampilan dan kemampuan mengelola sekolah.

Di SD 26 Sungai Aur Kecamatan kumpeh Ilir Kabupaen Muaro Jambi adalah kepala sekolah perempuan yang menjadi pemimpinnya. Untuk menjadi seorang kepala sekolah tidak harus seorang laki-laki tetapi perempuanpun bisa untuk menjadi seorang kepala sekolah Strategi/skil dan kompetensinya dalam mengelola sekolah

Berdasarkan hasil wawancara guru :

Sekarang ada kesetaraan gender. Oleh karena itu, tidak ada lagi perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Mungkin pria itu dulunya adalah seorang pemimpin dan banyak bermain di depan umum. Tapi wanita juga bisa menjadi kepribadian dalam kehidupan publik saat ini. Misalnya Presiden Megawati soekarno putri dan RA Kartini.

Jika seorang pemimpin perempuan sebagai kepala sekolah memiliki banyak strategi dalam sebuah institusi, ini akan membawa banyak perubahan dan kemajuan yang sangat pesat. Dengan kepemimpinan Ibu Rosila Wati saat ini. Misalnya, jika seorang guru menyimpang dari aturan dan seorang wanita dapat lebih rajin dan ulet dalam mengembangkan dan mengajar siswa, disiplin guru akan meningkat dan membuat keputusan yang solid.

Pendapat di atas didukung oleh guru sekolah:

“Saya kira kepemimpinan Ibu Rosila Wati efektif karena dia mengabdikan pada institusi dan menguasai semua aspek yang dibutuhkan institusi. Dia hanya memiliki enam kelas, jadi dia di sekolah. Kami menghabiskan lebih banyak waktu dengan tujuan”.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Pemberdayaan guru adalah bentuk reformasi pendidikan, dan kewajiban pelaksanaannya ditegaskan oleh guru dan guru dalam UU No. 14 Tahun 2005.

SD 26 Sungai Aur, Kecamatan Kumpeh Ilir, Kabupaten Muaro Jambi, Memungkinkan guru untuk menciptakan pembelajaran yang berkualitas. Dengan membagi tugas sesuai dengan kemampuan guru, diharapkan guru memahami tanggung jawab atas kewajiban, wewenang, dan tanggung jawab setiap individu.

Sebagai pimpinan satuan sekolah, kepala sekolah harus mampu memberdayakan guru dan mengembangkan kariernya. Artinya, meningkatkan (enable) keterampilan karyawan dan bawahan, memajukan (promote) tugas, menasihati (advise), bekerjasama (cooperate), membimbing dan mendukung (support) bawahan).

Hasil wawancara dengan Ibu Rosila Waty selaku kepala sekolah adalah sebagai berikut:

“Menjadi kepala sekolah merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga saya. Menurut saya, pemberdayaan guru yang tepat akan membawa kerjasama antara kepala sekolah dan guru. Itulah bagaimana pendidikan berkualitas tinggi lahir. Ketika memberdayakan seorang guru, saya memberi contoh terlebih dahulu kemudian menginstruksikan kepada guru untuk memudahkan dalam memberdayakan. Kami berharap kesejahteraan siswa berjalan lancar dengan memperhatikan kesejahteraan guru”.

Sebagai hasil dari wawancara dengan bendahara sekolah :

” Kepala Sekolah Rosila Wati memberdayakan guru sekolah dalam dua cara, formal dan informal. Strategi pemberdayaan merupakan kegiatan formal yang dilakukan oleh pimpinan sekolah sebagai bagian dari agenda Kementerian Pendidikan Nasional. Misalnya, kepala sekolah melakukan kegiatan untuk guru seperti KKG (Kelompok Kerja Guru).

Kepala Sekolah yang dapat memberdayakan guru memberikan dampak positif bagi sekolah dan memberdayakan guru dalam berbagai kegiatan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hal yang sama ditegaskan oleh pendapat bapak Khairul selaku guru Kelas Tiga beliau mengatakan sebagai berikut :

“Ibu Rosila Wati adalah strategi yang memberdayakan guru: melalui partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan. Misalnya, kursus pelatihan tentang media pembelajaran, metode pembelajaran dan manajemen sekolah. Termasuk pelatihan MGMP untuk guru kelas tiga. Terakhir, kepala sekolah mengirim guru untuk mewakili sekolah pada pelatihan kurikulum 2013 dengan partisipasi instansi swasta dan negara.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan melalui penelitian untuk mendukung pandangan di atas:

“Kepala sekolah mengangkat guru sebagai salah satu wakil sekolah dalam agenda pendidikan nasional. Kemarin, Kepala Sekolah 1 mengutus para guru untuk mengikuti Agenda Diklat K13 yang diikuti oleh instansi negeri dan swasta. Selanjutnya ketika pemberdayaan guru dari unsur kesejahteraan, pemberdayaan guru tidak dapat dilakukan secara efektif dan antusias. Karena adanya kompensasi dari kepala sekolah memberikan kontribusi moral kinerja guru, kepala sekolah tidak hanya memerintahkan guru untuk melakukan pekerjaan itu, tetapi juga tidak mempertimbangkan kesejahteraan guru”

Selain itu, ada unsur kesejahteraan yang diberikan oleh kepala sekolah dalam memberdayakan guru. Hasil wawancara dengan Khairul sebagai guru kelas tiga beliau mengatakan bahwa :

“Semua agenda sekolah ada ongkos dari kepala sekolah selain gaji pokok. Misalnya, dalam agenda sekolah Dewan Pendidikan Nasional, tugas guru untuk mencari uang perjalanan dari kepala sekolah. Penghasilan memotivasi guru untuk melaksanakan tugasnya. sebagai kepala sekolah. Penguatan guru yang baik oleh kehendak Tuhan juga mempengaruhi kesejahteraan guru. Prinsip penghargaan guru adalah tujuan meningkatkan kesejahteraan guru”.

Kepala sekolah memberikan kompensasi kepada guru dan siswa dapat mengikuti jalan yang sama. Tujuannya adalah agar para guru dapat lebih meningkatkan kinerja mengajar mereka dan mengajar dengan lebih antusias.

Hal yang sama ditegaskan oleh pendapat Pak Zamfuri sebagai akuntan sekolah, yang menyatakan:

“Guru yang menerima tugas ini akan diberi imbalan berupa uang, waktu dan ilmu. Hadiah untuk uang, misalnya, menerima biaya pengiriman dari



tugas keluar. Juga, kompensasi waktu, misalnya, dibatalkan karena kami tidak mengajar dan untuk sementara digantikan oleh guru piket. Dan yang terakhir kompensasi ilmu yaitu kita mendapatkan ilmu tambahan ketika dikasih tugas keluar”.

Pemberdayaan guru yang terorganisir dengan baik diharapkan dapat membuat proses belajar mengajar lebih aktif dan interaktif. Guru memberikan pendidikan yang lebih kompeten dan profesional, yang pada akhirnya semakin meningkatkan mutu pendidikan di SD 26 Sungai Aur kecamatan kumpe ilir kabupatenmuaro jambi akan lebih maju dan meningkat.

Seperti yang dikatakan Zulfa: Sebagai siswa kelas enam di 26 Sungai Aur di kecamatan kumpe ilir kabupaten muara jambi adaalah sebagai berikut:

“Guru-guru mengajar terkadang ada yang terlambat kak ujar siswa, Mereka terlambat masuk kelas karena mereka terlambat karena Ada tamu di kantor. Namun, guru mengajar dengan sangat baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di atas, kepemimpinan perempuan sebagai pemimpin sekolah sudah baik karena banyak perkembangan, antara lain: Pengembangan, lebih disiplin dan lebih banyak pengakuan waktu ke sekolah. Di sisi lain, prinsip pemberdayaan guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah adalah dengan melibatkan guru untuk mengikuti agenda Dewan Pendidikan Nasional, serta lembaga seperti pendidikan dan pelatihan. Selain itu, dengan memberikan tarif guru, kepala sekolah juga mempertimbangkan faktor kesejahteraan guru, dan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan meningkatkan profesionalisme guru di kelas. Hal ini ditandai dengan membuat siswa merasa seperti seorang guru. Kadang-kadang pelajaran tertunda, tetapi tetap mengajar dengan baik walaupun terkadang telat mengajar

3. Faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi.

Faktor pendukung bagi pimpinan sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan tentunya sangat dibutuhkan dan harus ada dalam pengembangan sekolah selanjutnya. Tidak mungkin bagi kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan seorang diri. Dengan melibatkan guru, siswa dan orang tua, pemimpin sekolah dapat memainkan peran utama sebagai pemimpin sekolah dan memfasilitasi pendidikan yang berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, Ibu Rosilawati, beliau mengatakan:

“Awalnya ada organisasi formal dan informal untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah saya. Karena adanya lembaga formal dan informal, pemimpin sekolah adalah pemimpin sekolah yang unggul dan efektif. Sangat membantu untuk menambah pengetahuan kepada menjadi. Dalam hal gotong royong dan kekeluargaan, kepala sekolah dan guru, guru dan siswa, dan semua pihak lainnya akan bekerja sama. Dan fasilitas sekolah dengan orang tua”.

Seorang kepala sekolah mendorong rasa gotong royong, dan kekeluargaan merupakan hal yang positif untuk meningkatkan kekompakan dan keharmonisan organisasi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti untuk mendukung pendapat di atas:

“Unsur-unsur yang mendukung organisasi informal seperti MKKS (Rapat Kepala Sekolah), KKKS (Pokja Induk), MGMP (Rapat Guru Kursus) sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan di SD 26 Sungai Aur kecamatan kumpe ilir kabupatenmuaro jambi. Organisasi formal dan informal memungkinkan para pemimpin sekolah dan guru untuk menambah wawasan dan pengetahuan untuk mengembangkan sekolah. Sekolah berkembang karena pemimpin sekolah dan guru adalah faktor yang paling mendesak dalam mengembangkan potensi siswa jika organisasi formal dan informal dapat dioptimalkan”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Khairul selaku guru kelas 3, yaitu:

“Gotong royong dan kekeluargaan merupakan faktor terpenting dan langsung dalam upaya sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Misalnya oleh pemerintah, ada langkah yang digagas pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ya, tapi tetap tidak ada. 'tidak langsung mempengaruhi sekolah kami”.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Pendapat di atas juga diperkuat oleh muhammad taufiq selaku siswa kelas 6 26 sungai aur kecamatan kumpe ilir kabupatenmuaro jambi mengatakan bahwa:

“Melalui gotong royong dan kekeluargaan, kita akan bergotong royong menyelesaikan permasalahan yang ada di sekolah ini. Misalnya kita akan gotong royong menjaga kebersihan sekolah dan membuat belajar menjadi menyenangkan dan termotivasi”.

Berbeda pendapat berdasarkan hasil wawancaranya dengan Pak Zamhuri selaku bendahara sekolah, beliau mengatakan:

“Gerakan peningkatan mutu pendidikan yang digagas oleh pemerintah tetap menjadi hal yang terpenting. kualitas pendidikan Karena lembaga kita masih belum merupakan lembaga asli yang dapat berdiri sendiri dan mengembangkan lembaganya sendiri, saya masih sangat bergantung pada pemerintah untuk perbaikan kelembagaan”.

Dari hasil observasi dan wawancara di atas, faktor yang mendukung pimpinan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD 046 Desa Sungai Aur kecamatan kumpe ilir kabupatenmuaro jambi adalah dari faktor gotong royong dan kekeluargaan, organisasi formal dan informal sebagai sebuah faktor dari satu gerakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang diciptakan oleh pemerintah.

Di sisi lain, hambatan peningkatan mutu pendidikan adalah keterlambatan perkembangan lembaga pendidikan dan upayanya meningkatkan mutu pendidikan. Minimnya sarana dan prasarana tentu menjadi kendala dalam pengembangan sekolah. Kehadiran sarana dan prasarana yang lengkap membantu pimpinan sekolah mengembangkan lembaga pendidikan dan memotivasi siswa untuk belajar.

Berdasarkan hasil wawancara ibu Rosilawati selaku kepala sekolah beliau mengatakan bahwa:

“Padahal, kendala terbesar untuk meningkatkan kualitas sekolah adalah dari segi sarana dan prasarana. Kurangnya sarana dan prasarana membuat sangat sulit untuk mengembangkan potensi siswa. Mungkin

nanti, ketika sarana dan prasarana sekolah sudah siap, siswa akan termotivasi untuk belajar lebih giat”.

Memperkuat pendapat kepala sekolah diatas berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan adalah:

“Ketersediaan sarana dan prasarana di 26 Sungai Aur Kecamatan kumpe ilir kabupatenmuaro jambi masih minim misalnya ruang kelas pelajaran, perpustakaan yang kurang, sarana prasarana untuk kegiatan olah raga dan kesenian yang masih dalam tahap pengembangan. Minimal.-Akademik siswa potensi. Kurangnya sarana dan prasarana yang memadai menyulitkan sekolah untuk mengembangkan potensinya. Siswa belajar karena kurangnya dukungan belajar. Berkembang untuk mengalami variasi”.

Berdasarkan memperkuat hasil observasi peneliti bapak Khairul mengatakan bahwa:

“Pertama, sarana dan prasarana yang kurang. Dengan sarana dan prasarana yang lengkap dan prima, mahasiswa akan lebih berkompeten. Kedua, lulusan akan kalah bersaing”.

Pernyataan di atas juga didukung oleh hasil wawancara dengan Ibu Fadilla, guru kelas tiga:

“Karena di lembaga kita sendiri, itu masih ekspresi. Hal ini justru menghambat upaya peningkatan mutu pendidikan dari segi sarana dan prasarana.

Sementara itu, hasil wawancara dengan Zulfa sebagai siswa kelas enam di SD 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi juga mengatakan bahwa :

“Peralatan dan sarana. Ya, dengan sarana dan prasarana yang ada, belajar menjadi lebih semangat dan banyak siswa yang mendaftar sekolah di sini.

Berdasarkan observasi dan wawancara di SD

SD 26 Sungai Aur, Kecamatan Kumpeh Ilir, Kabupaten Muaro Jambi, kurangnya sarana dan prasarana di SD 26 Sungai Aur, Kecamatan Kumpeh Ilir, Kabupaten Muaro Jambi meningkatkan administrasi

sekolah. Kualitas pendidikan. Faktanya, lembaga ini masih dalam masa pertumbuhan. Dan sekolah-sekolah mulai berbenah dari segi sarana dan prasarana. Selain itu, lulusan yang kurang kompetitif termasuk kendala peningkatan kualitas pendidikan bagi pimpinan sekolah.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan analisis data yang diperoleh peneliti dari metode observasi dan wawancara terkait faktor penelitian tentang strategi kepemimpinan perempuan dalam peningkatan mutu pendidikan di SD 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi:

1. Penerapan Gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan Mutu pendidikan di SD 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi Tahun 2021/2022.

Berdasarkan data di atas, temuan yang pada awalnya berfokus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam menerapkan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas pendidikan menunjukkan bahwa sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformatif *I'm a leader*. Guru yang disiplin dan termotivasi meningkatkan kinerja pendidikan mereka untuk menciptakan kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan guru. Hal ini secara teoritis sesuai dengan bukunya, Nur Efendi, yang menyatakan bahwa pemimpin transformatif dapat mengubah pengikutnya dan bagaimana kepemimpinan transformatif terjadi dengan:

- a. Kesadaran akan pentingnya suatu pekerjaan dan nilai pekerjaan itu.
- b. Menekankan tidak hanya kepentingan pribadi, tetapi juga pengembangan tim dan pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Prioritas kebutuhan dan kebutuhan tingkat tertinggi.

Rincian berdasarkan observasi dari riset langsung dan didukung oleh hasil wawancara dengan kepala sekolah SD 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi yaitu :

- a. Penanaman sikap disiplin

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, kepala SD 26 Sungai Aur, Kecamatan Kumpeh Ilir Kabupaten Muaro Jambi adalah pemimpin yang sangat disiplin. Sebelum seseorang memiliki sikap disiplin, ada orang di depannya yang memiliki sikap disiplin.

1. Mengetahui sistem aturan, perilaku, norma, standar dan standar untuk menumbuhkan sikap disiplin
2. Sikap mental Sikap mental adalah ketaatan sebagai hasil latihan pengendalian pikiran dan pengaturan kepribadian, yaitu sikap tertib.
3. Suatu sikap perilaku waras yang menunjukkan keutuhan hati untuk menghormati dan mentaati segala sesuatu dengan tertib.

Disiplin adalah faktor keberhasilan yang penting. Mutu pendidikan di SD 26 Sungai Aur, Kecamatan Kumpeh Ilir Kabupaten Muaro Jambi diharapkan dapat ditingkatkan dengan menanamkan kedisiplinan yang diberikan kepala sekolah kepada para guru.

Kepala sekolah SD 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi berusaha meningkatkan kualitas pendidikan di sekolahnya.

Pertama-tama terapkan disiplin pada guru. Lebih meningkatkan disiplin kelas dan membuat guru peka untuk memberikan bimbingan sehingga mereka dapat mengembangkan karir masa depan mereka dengan lebih baik. juga dapat berkolaborasi antara kepala sekolah dan guru dan lebih meningkatkan kebutuhan sekolah daripada kepentingan pribadi. Hal ini memungkinkan guru untuk disiplin, mengikuti aturan dan norma sekolah, memberi contoh, dan memberi siswa semangat disiplin yang tinggi. Terbukti dengan masuknya sekolah pada pukul 07:15

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

WIB.

Kedua, adanya penambahan jam khusus setiap hari Jumat sebagai tambahan waktu tambahan yaitu penyuluhan intensif tentang pertemuan dengan UNAS untuk siswa kelas enam dan peningkatan kinerja non akademik untuk dapat bersaing dengan sekolah lain.

b. Pemberian Motivasi

Motivasi kepala sekolah memotivasi bawahannya karena guru bersemangat dan antusias mengajar. Motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru berupa nasehat, teguran, pujian, dan uang.

c. Team Work/ Kerja sama

Kolaborasi kepala sekolah-guru adalah membagi pekerjaan sesuai dengan kemampuan masing-masing guru dan mengedepankan kebutuhan sekolah daripada kepentingan pribadi diharapkan tujuan sekolah bisa tercapai dan mutu pendidikan yang ada di SD 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi terus meningkatkan setiap tahunnya.

2. Strategi Kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi.

Salah satu strategi kepemimpinan yang digunakan pemimpin sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan memberdayakan guru. Tujuan kegiatan ini adalah mengutamakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien dengan memberikan pelatihan kepada guru. Hal ini secara teoritis konsisten dengan apa yang dinyatakan oleh bukunya Kompri, dan pemberdayaan guru dengan kriteria kompetensi guru pada dasarnya adalah proses multi-langkah.

Pertama, guru pertama-tama menjadi sadar bahwa mereka dapat mengambil tindakan untuk meningkatkan kehidupan mereka dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

memperoleh berbagai keterampilan untuk meningkatkan kinerja mereka. Melalui upaya tersebut, mereka akan mengalami rasa tidak mampu yang berkurang dan rasa percaya diri yang meningkat pada tahap kedua. Terakhir, ketiga, ketika keterampilan dan kepercayaan diri tumbuh, guru bekerja sama untuk berlatih membuat lebih banyak keputusan dan memilih sumber daya yang mempengaruhi kesejahteraan. (Kompri, Manajemen sekolah Orientasi Kepala sekolah, 2015).

Selain itu, kepala sekolah memberikan kemampuan berupa gaji yang sepadan dengan prestasi guru dalam memberdayakan guru, atau karena guru yang ditugaskan oleh kepala sekolah cuti atau memiliki agenda pendidikan nasional. Kita juga melihat kesejahteraan guru dengan memberikan tunjangan kenaikan pangkat. Hal ini secara teoritis sesuai dengan apa yang ada dalam bukunya Kompri: kompensasi, pengembangan karir, dan pensiun. Reward merupakan salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja tenaga kependidikan. Imbalan dapat didefinisikan sebagai apa yang diterima guru sebagai pembayaran untuk pekerjaan. Rinciannya berdasarkan studi observasional di Langsung dan didukung oleh wawancara pemberdayaan guru di SD 26 Sungai Aur di Kecamatan Kecamatan kumpeh ilir kabupaten muaro jambi yaitu :

a. Pelatihan dan diklat

Pendidikan dan pelatihan guru ini pasti akan meningkatkan keterampilan dan meningkatkan kinerja guru di kelas. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepala sekolah kepada guru bertujuan untuk memajukan karir guru itu sendiri. Guru yang berkualitas dan kompeten meningkatkan kepercayaan diri dalam mengajar.

b. Gaji

Gaji merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang berbeda-beda, dan gaji yang diberikan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, yang dapat berdampak pada kinerja karyawan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

yang merupakan salah satu faktor penting. Gaji yang diberikan kepala sekolah kepada para guru tersebut adalah untuk kesejahteraan para guru. Jika gaji cukup dan nilai guru sesuai, nilai guru selalu diharapkan dapat memotivasi guru.

c. Uang Transport

Biaya transportasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepala sekolah kepada guru yang ditugaskan di luar kantor atau sekolah. Dengan adanya sarana transportasi ke guru yang disediakan oleh kepala sekolah, hal ini memotivasi guru untuk melaksanakan tugasnya dan menjadi penghargaan bagi sekolah.

3. Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi Tahun 2021/2022

Berdasarkan paparan di atas, temuan Bagian 3 adalah kunci peningkatan kualitas pendidikan, kepala sekolah wanita yang meningkatkan kualitas pendidikan, terutama kepala sekolah wanita yang meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya dalam meningkatkan mutu pendidikan. pendidikan di SD 26 Sungai Aur, Kecamatan Kumpeh Ilir, Kabupaten Muaro Jambi, prinsip-prinsip seperti gotong royong dan kekeluargaan, organisasi kedinasan dan Pendidikan Informal, dan gerakan pendidikan yang diprakarsai pemerintah, secara teoritis sesuai dengan apa yang ada dalam buku-buku perpustakaan. Mulyasa menyatakan bahwa faktor dominan (kekuatan dan peluang) pimpinan sekolah dalam model manajemen pendidikan baru yang dicanangkan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah gotong royong dan hubungan keluarga, organisasi formal dan informal. pertemuan dan manajemen. (Mulyasa,2005:68)

Untuk lebih jelasnya berdasarkan observasi penelitian langsung dan didukung dengan hasil wawancara terkait pemberdayaan guru di SD 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- a. Gotong royong dan kekeluargaan
Kegiatan kekeluargaan dan gotong royong dilakukan di SD 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi yang berlangsung sebulan sekali tepatnya pada hari Jumat Bersih. Dengan kegiatan gotong royong akan meningkatkan kedekatan dan persatuan antara guru dan siswa. Keakraban memanifestasikan dirinya dalam mengunjungi teman yang sakit dan mengunjungi siswa dan guru yang ditinggalkan oleh keluarga mereka.
- b. Organisasi formal dan informal
Organisasi formal seperti KKG bermanfaat bagi guru dan pimpinan sekolah untuk meningkatkan kinerjanya.
Sedangkan faktor penghambat kepemimpinan guru perempuan dalam peningkatan mutu pendidikan di SD 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi terdapat hambatan berupa sarana dan prasarana sarana, hal ini secara teoritis sesuai dengan pendapat E.Mulyasa faktor penghambat (kelemahan dan tantangan) kepala sekolah profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan mencakup: sistem politik yang kurang stabil, pandangan kepala sekolah yang masih terbatas, pengangkatan kepala sekolah yang tidak transparan, dan lulusan yang sedikit. kompetitif, kurangnya peralatan dan infrastruktur serta budaya mutu yang belum berkembang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data hasil diskusi tentang Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri 26 Sungai Aur Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2021/2022.

1. Gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah SD Negeri 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah model kepemimpinan transformatif. Hal ini terlihat dari pimpinan sekolah yang memberikan contoh kedisiplinan, memberikan kesadaran yang lebih disiplin kepada guru di kelas, serta memotivasi guru dan kerjasama tim untuk meningkatkan kinerja guru di kelas. Kepemimpinan Kepala SD Negeri 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi Tahun 2021/2022 telah efektif meningkatkan kualitas pendidikan. Sekolah telah banyak mengalami perkembangan, guru disiplin dan mengetahui segala aspek kebutuhan sekolah. Di sisi lain, alasan utama guru meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi adalah dengan melibatkan guru dalam pendidikan dan pelatihan berupa gaji guru dan biaya transportasi. memberikan kesejahteraan guru. Melakukan tugas di Lembaga Kebijakan Pendidikan Nasional atau tugas dinas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulttha Jambi

2. Faktor pendukung pimpinan sekolah perempuan dalam peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi Tahun 2021/2022 adalah faktor gotong royong dan kekeluargaan, kepengurusan dan pembinaan organisasi informal, serta yang disediakan oleh pemerintah, mengiklankan kualitas pendidikan. Sarana dan prasarana menjadi kendala kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi Tahun 2021/2022 adalah dari faktor sarana dan prasarana dan namun lulusannya kurang kompetitif.

B. Saran-Saran

Adapun saran-saran adalah sebagai berikut:

1. Kepada kepala sekolah SD Negeri 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi dapat menggunakan penelitian ini untuk lebih mengembangkan institusi mereka untuk kesuksesan akademik dan non-akademik.
2. Kepemimpinan kepala sekolah perempuan sudah efektif dengan melatih guru. Namun lebih baik, untuk memotivasi guru mengajar, kepala sekolah seringkali harus mengawasi kegiatan akademik dan non-akademik. Selain itu, memberikan penghargaan kepada guru yang paling disiplin dan memberikan peringatan atau sanksi kepada guru yang tidak disiplin.
3. Karena gotong royong dan kekeluargaan di SDN 26 Sungai Aur,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



kepala sekolah mengajak siswanya ke kerja bakti setiap dua minggu sekali atau sebulan sekali agar sarana prasarana sekolah tetap bersih dan rapi, harus bisa berpartisipasi dalam proses pembelajaran siswa merasa tenang dan lebih termotivasi dalam belajar.

4. Untuk lembaga sekolah SDN 26 Sungai Aur setidaknya menawarkan tempat khusus, meskipun itu tempat yang mudah untuk perpustakaan sekolah. Begitu pula ketika seorang siswa sedang mencari buku di perpustakaan, guru memberikan tugas kepada siswa tersebut untuk membantu mereka membiasakan diri dengan budaya membaca. Selain itu, sekolah menyediakan laboratorium komputer dan menambah komputer pembelajaran agar siswa tidak meninggalkan teknologi canggih di era globalisasi saat ini.
5. Tentang sarana, prasarana dan sarana sekolah, kepala sekolah sangat terhambat dalam meningkatkan mutu pendidikan. Untuk itu, sekolah terus memperluas jaringan dan komunikasi dengan penyedia dana pendidikan.
6. Agar kepala sekolah dapat mandiri meningkatkan keuangan sekolah dalam mengelola sistem pendidikan, mereka dapat berwirausaha koperasi, fotokopi, antarjemput siswa dan les privat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan (Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivational dan Mitos)*. Bandung: Alfabeta.
- Depag RI. 2013. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Surabaya: Arkola.
- Dharma, Surya. 2007. *Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pendidikan Persekolahan*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Dikmenum. 1999. *Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis sekolah :Suatu Konsepsi Otonomi Sekolah paper kerja*. Jakarta: Depdikbud.
- Efendi, Nur. 2015. *Islamic Educational Leadership*. Yogyakarta: Parama Publising.
- Gunawan, Ari H. 2000. *Sosiologi Pendidikan: Suatu Analisis Sosiologi Tentang Berbagai Problem Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T Hani dkk. 2011. *Manajemen Dalam Berbagai Perspektif*. Jakarta: ERLANGGA.
- Hasan, Hamka. 2009. *Tafsir Jender*. Jakarta: Badan Litbang dan Diklat DEPAGRI.
- Hatta, Ahmad. 2011. *Tafsir Qur'an Perkata Dilengkapi Dengan Asbabun Nuzul dan Terjemah*. Jakarta: Magfirah Pustaka.
- Kasiram, Moh. 2013. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-MALIKI Press.
- Kompri. 2015. *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Mahmud. 2001. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Moeloeng, Lexy J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: UIN MALIKI PRESS.
- Mulyasa, E. 2005. *Menjad Kepala Sekola Profesional Dalam Konteks Menyusun MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyono. 2010. *Educational Leadership Mewujudkan Efektifitas Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

- Mutohar, Prim Masrokan. 2013. *Manajemen Mutu Sekolah*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media.
- Nadzir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi.
- Rohmat. 2008. *Manajemen Sekolah Teori Dasar dan Praktek*. Bandung: PTRevika Aditama.
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sahlan, Moh. 2013. *Evaluasi Pembelajaran Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Peserta Didik*. Jember: STAIN Jember Press.
- Satori, Djam'an dan Aan Komariah. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Setiawan, Bahar agus dan Abd. Muhith, *Transformasional Leadership Ilustrasi di bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Soetopo, Henyat. 2010. *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik Di Bidang Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- STAIN Jember. 2013. *Pedoman Penulisan Karya tulis ilmiah*. Jember: STAIN Jember Press.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Babun. 2006. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan: Studi Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja Bawahan*. Surabaya: AprintA.
- Sule, Tisnawati Ernie dan Kurniawan Saefullah. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Supardi. 2013. *Sekolah Efektif Konsep Dasar Dan Praktiknya*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Tampubolon, Daulat P. 2001. *Perguruan Tinggi Bermutu, Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad 21*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Thoha, Miftaf. 2009. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNTHHA JAMBI
J A M B I

- Terry, George R. 2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Djoko. *Kepemimpinan Pendidikan Transaksional dan Transformasional di SMK Non Teknik*. Fakultas Ekonomi: UNNES. 2012.
- Winoto, Suhadi. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jember: Pena Salsabila.
- Zaini, Zainuddin Al-Haj. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Pertaruhan Mutu Yang Terlupakan*. Jember: STAIN Jember Press.
- Zazin, Nur. 2010. *Kepemimpinan & Manajemen Konflik*. Yogyakarta: Absolute Media.
- Zelfis, Fitria. 2013. *Bukan Perempuan Biasa*. Yogyakarta: Buku Pintar.
- <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/05/25/kepemimpinan-perempuan/> (25 Oktober 2015).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Instrumen Pengumpulan Data

Judul : Startegi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Muu Pendidikan di SDN 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi.

1. Observasi

Metode Observasi ini Penulis gunakan untuk mengamati secara langsung lokasi penelitian serta mencatat hal-hal yang berkenaan dengan peningkatan mutu di Sekolah Dasar 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi.

2. Wawancara

1. Pedoman wawancara yang diajukan untuk kepala Sekolah Dasar 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi.
 - a. Bagaimana Mutu sekolah di Sekolah Dasar 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi?
 - b. Apa saja upaya yang ibu lakukan dalam peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi?
 - c. Menurut ibu apa saja kendala untuk mencapai mutu di Sekolah Dasar 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi?
 - d. Bagaimana upaya ibu selaku kepala sekolah untuk mengatasi kendala tersebut?
 - e. Solusi apa saja yang diambil sekolah untuk memecahkan kendala dalam peningkatan mutu di Sekolah dasar 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi?
2. Pedoman wawancara yang di ajukan untuk Guru
 - a. Menurut bapak/ibu upaya apa yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan?
 - b. Menurut bapak/ibu apa saja kendala dalam peningkatan mutu di Sekolah Dasar 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthajambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthajambi

- c. Bagaimana solusi yang di ambil untuk memecahkan kendala baik dari kepala sekolah, guru bahkan keputusan sekolah untuk menangani kendala tersebut?
 - d. Bagaimana menurut bapak/ibu tentang hubungan kepala sekolah dengan guru, staf dan siswa di Sekolah Dasar 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi ini?
 - e. Bagaimana mengenai tipe kepemimpinan kepala sekolah yang di pimpin oleh perempuan saat ini?
3. Pedoman wawancara yang diajukan untuk siswa
 - a. Apa menurut adek Sekolah Dasar 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi ini bermutu?
 - b. Bagaimana menurut adek tentang Kepemimpinan kepala sekolah di SDN 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi?
 - c. Bagaimana menurut adek tentang Kepemimpinan kepala sekolah saat ini yang di pimpin perempuan dengan yang sebelumnya di pimpin laki-laki?
 4. Pedoman wawancara yang diajukan untuk masyarakat
 - a. Kenapa ibu memilih Sekolah Dasar 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi ini untuk anak ibu?
 - b. Kenapa ibu mengatakan kalau Sekolah Dasar 26 Sungai Aur Kec. Kumpeh Ilir Kab. Muaro Jambi ini bermutu?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



CURRICULUM VITAE DATA PRIBADI

Nama : Nadia Arsita Handayani
Tempat tanggal lahir : Kerinci , 08 Oktober 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Tinggi Badan : 158cm
Berat Badan : 62 kg
Alamat : Mendalo Darat , Kec. Jambi luar kota, Kab. Muaro Jambi
No. Hp/wa : 083172644254
Status : Belum Menikah
E-mail : Nadiaarsita554@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

Sekolah Dasar : SD Negeri 220/IV Kota Jambi (2006-2012)
SMP : MTS Nurul Iman, Kota Jambi (2012-2015)
SMA : SMK N 1 Kota Jambi (2015-2018)

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Badan Pengurus Harian Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam 2019 – 2020
2. Sekretaris biro bidang Perundang-Undangan Senat Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan 2019-2020
3. Ketua Kopri Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Tarbiyah Komisariat Universitas Islam Negeri Sulthan thaha Saifuddin Jambi.

LAMPIRAN

A. Foto dokumentasi Penelitian



Wawancara Kepala sekolah



Thaha Saifuddin Jambi

@ Hak cipta milk UIN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi

Wawancara guru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi





@ Hak cipta milk UIN Sutha Jambi



State Islamic University of Suthan Thaha Saifuddin Jambi



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Wawancara siswa



State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

@ Hak cipta milik UIN Sultha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



@ Hak cipta milk UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



State Islamic University of Suthan Thaha Saifuddin Jambi



@ Hak cipta milk UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Suthan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi