

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pemimpin dan kepemimpinan selalu menarik dibicarakan oleh berbagai lapisan masyarakat. Seperti para guru/dosen, pelajar/mahasiswa, pengusaha, birokrat, orang tua, pemuda, seniman, olahragawan, cendekiawan, politikus dan sebagainya. Pada intinya semua yang terikat dengan orang lain atau dengan perkumpulan, himpunan, asosiasi, lembaga dan organisasi. Semuanya tidak dapat terlepas dari pembahasan tentang pemimpin dan kepemimpinan.

Adapun di dalam Al-Qur'an, terdapat banyak ayat yang menerangkan tentang jiwa-jiwa kepemimpinan. Salah satunya, Allah berkalimat dalam QS. Ali-Imran: 159. Pada ayat tersebut berkaitan dengan peristiwa pasca perang Uhud. Di mana, dalam kondisi evaluasi kerja, tidak jarang seorang pemimpin terjebak dalam emosi. Bahkan, dapat berbuat semena-mena terhadap anggotanya yang dianggap sebagai penyebab kegagalan tersebut. Apa yang dilakukan Rasulullah Saw. –dengan bimbingan dari Allah– terhadap sahabatnya telah memberikan contoh yang sungguh mulia bagi seorang pemimpin.

Sikap beliau terhadap mereka – walaupun sebagian dari mereka telah lari dari medan perang – tetap santun, tidak kasar, tidak keras hati, mudah memaafkan dan memintakan ampun atau dosa mereka kepada Allah SWT. Bahkan, untuk mengembalikan kepercayaan antara pemimpin dan umatnya, beliau tidak segan-segan mengajak mereka kembali untuk memperbaiki kondisi dengan mengajak musyawarah (El-Qudsi, 2012: 123).

Sikap mulia semacam itu ditegaskan sebagai rahmat (keberkahan) Allah yang diberikan kepada Rasulullah SAW, untuk bisa menjadi contoh bagi seluruh umatnya (Lihat QS. At-Taubah: 128). Karena itu, banyak orang beranggapan bahwa maju dan berkembangnya suatu organisasi terletak pada pemimpinnya. Begitu juga sebaliknya, organisasi yang tidak dapat berkembang bahkan mengalami penurunan, bisa dimungkinkan penyebabnya adalah lemahnya pemimpin.

Hal demikian berlaku bagi semua organisasi yang bergerak, termasuk salah satunya adalah organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan (lembaga pendidikan). Apabila ingin memajukan dan mengembangkan organisasi atau lembaga apapun, maka salah satu kuncinya terletak pada pemimpin atau kepemimpinan yang ada di dalamnya. Meskipun faktor di luar pemimpinnya baik, jika tidak didukung sumber daya manusia (termasuk pemimpinnya) yang profesional, maka tidak akan dapat berhasil dengan baik.

Kehidupan organisasi selalu dihubungkan dengan siapa pemimpinnya dan bagaimana memimpinya. Sebuah negara itu maju atau tidak selalu dihubungkan dengan presidennya, baik sebagai kepala negara maupun sebagai kepala pemerintahan. Demikian juga sekolah itu maju atau tidak, selalu dikaitkan dengan kepala sekolahnya. Oleh karena itu, semua orang menyadari bahwa seorang pemimpin memiliki posisi yang sangat strategis dan peran yang sangat vital dalam memajukan atau mengembangkan sebuah organisasi. Hal tersebut kiranya telah difahami bahwa faktor pemimpin dan kepemimpinan sangat besar pengaruhnya terhadap kesuksesan organisasi (Samino, 2010: 16).

Dalam dunia pendidikan, terkhusus pada lembaga pendidikan (sekolah), kepala sekolah juga sangat menentukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Terlebih, dalam suatu organisasi (sekolah), salah satu faktor yang diperhatikan adalah sumber daya manusia, yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat, dan kreativitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap sekolah dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi (*human value*) bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi.

Sumber daya manusia adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi manusia demi menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang indah dan berkelanjutan. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya memiliki etos bekerja (Mulyasa, 2007: 227).

Sumber daya manusia mampu memengaruhi efisiensi dan efektivitas sekolah, serta merupakan pemasukan dan pengeluaran pokok dari sekolah dalam menjalankan serangkaian aktivitas pendidikan. Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Maka, dalam hal ini manajemen SDM dalam pendidikan juga menjadi perhatian yang serius untuk tetap mengalami perbaikan. Untuk kepentingan tersebut, diperlukan sumber daya manusia (SDM) berkualitas

yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus-menerus dan berkesinambungan (*continouos quality improvement*) (Mulyasa, 2007: 5).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (Priyanto, 2008: 4). Sampai sekarang sumber daya manusia sangat diutamakan dalam sebuah sekolah, karena keberadaan sumber daya manusia di dalam sekolah menempati posisi penting di dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan pengembangan kualitas sumber daya manusia bukan lagi merupakan isu atau tema retorik. Melainkan, merupakan taruhan atau andalan serta ujian setiap individu, kelompok, golongan masyarakat, dan bahkan setiap bangsa (Samisi dalam Harun, 2004: 4). Sumber daya manusia yang dalam hal ini manusia sebagai kekuatan untuk menjadikan sebuah organisasi (sekolah) dapat lebih berkembang. Maka dari itu, agar sekolah dapat berkembang dengan baik atas segala usaha dan tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia saat ini, maka sekolah tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh orang yang dianggap paling tepat untuk jabatannya, akan tetapi kepala sekolah menjadi tokoh utama dalam upaya menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas di sekolahnya (Mulyasa, 2007: 183).

Secara singkat dapat disimpulkan, bahwa kepala sekolah merupakan pihak yang paling menentukan arah keberhasilan sekolah dan bertugas menciptakan kebersamaan dan membangun *team work* (tim kerja) yang baik dan kompak. Seorang kepala sekolah yang profesional sebagai usaha meningkatkan mutu SDM dalam pendidikan adalah sebuah keniscayaan yang harus terpenuhi. Duignan dan Macpherson (dalam Bush & Coleman, 2006: 79-80) menegaskan:

“Kami menganggap, bahwa mutu kehidupan sekolah sangat bergantung pada mutu pengalaman pelajar di dalam ruang kelas. Selanjutnya, kami juga menganggap, bahwa kepemimpinan pendidikan akan menjadi sentral bagi negosiasi tentang apa yang bisa dinilai dalam kurikulum dan apa yang dipandang baik dalam metode pengajaran. Pendekatan terhadap kepemimpinan ini akan menjaga ide-ide praktis yang patut ditiru. Untuk mencapai kondisi ini, maka keunggulan perlu didefinisikan dalam terma-terma yang spesifik. Ia juga mengandung makna sebagai perencanaan yang cerdas untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan harus bertanggung jawab dalam menciptakan kultur organisasional yang dapat meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan partisipasi seluruh pihak yang terlibat dalam pengajaran dan pembelajaran.”

Pemberdayaan sumber daya sekolah merupakan tanggung jawab kepala sekolah. Kepala sekolah harus dapat menemukan faktor-faktor penghambat dan selanjutnya mencari solusi secara tepat untuk mengatasi hambatan yang muncul. Upaya agar mampu mengatasi berbagai masalah yang terjadi di sekolah, maka kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang efektif dapat terwujud apabila kepala sekolah memiliki usaha yang baik dalam rangka usaha untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Menurut Habirson dan Myers 1964 (dalam Danim, 2004: 123), ada empat jalur pengembangan SDM, yaitu (1) Jalur pendidikan formal menurut jenjang dan jenisnya, (2) Jalur pelatihan dalam jabatan pelatihan informal yang dilembagakan, (3) Jalur pengembangan diri (*self development*) untuk mendapatkan pengetahuan,

keterampilan dan kapasitas kerja yang lebih besar, (4) Melalui peningkatan mutu kesehatan populasi, seperti program layanan medis, layanan kesehatan publik, perbaikan nutrisi dan sebagainya.

Oleh karena itu, mengutamakan kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas SDM itu sangat penting. Sumber daya manusia yang harus ditingkatkan adalah seperti keprofesionalisme guru dan karyawan, baik secara kognitif, afektif, dan psikomotorik agar dapat menjalankan tugas-tugasnya secara maksimal, serta hendaknya diiringi dengan niat ikhlas beribadah karena Allah Swt.

SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat termasuk salah satu sekolah dasar swasta milik Muhammadiyah dengan akreditasi A. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu kurikulum pendidikan, *output*, kualitas guru, minat orang tua, serta fasilitas yang ada di sekolah tersebut. Tentang desain pembelajaran, SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat memiliki kelebihan dalam pembelajaran yang menerapkan sistem *fullday school*, sekolah sampai sore hari. Namun demikian, proses pembelajaran berlangsung dengan ceria-riang, anak gembira sepanjang hari. Belajar dan bermain yang menghasilkan kesan yang berharga bagi anak didik. Lebih dari itu, kualitas SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat sudah tidak diragukan lagi. Hingga kini SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat seringkali mampu meraih prestasi. Adapun, prestasi yang terbaru adalah SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat menjadi sekolah terbaik (peringkat I) jenjang sekolah dasar di Kabupaten Surakarta.

SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat mengembangkan kurikulum syariah sebagai ijtihad Prof. Moch. Sholeh YAI, Ph.D selaku konsultan sekolah, yang belakangan telah berhasil menghasilkan buku teks Sains Syariah. Gerakan kurikulum syariah memiliki peranan yang sangat besar dalam konteks pengembangan ilmu, utamanya sangat relevan dengan gerakan pengilmuan Islam (atau Islamisasi Ilmu) yang implementatif.

Tenaga pengajar yang ada di SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat merupakan tenaga yang sangat berkualitas, hal ini dapat dilihat dari guru yang telah melewati proses seleksi secara ketat dan profesional. Setelah melalui proses seleksi, guru dikontrak selama 1 tahun (guru tidak tetap). Bila baik akan diperpanjang, bila tidak bisa mengikuti alur kerja sekolah maka dicukupkan 1 tahun saja. Yang berprestasi ditawarkan menjadi guru kontrak yang akan dievaluasi setiap 2 tahun. Bila prestasinya bagus dan loyalitas kemuhammadiyahannya tinggi, maka pihak sekolah akan mengangkatnya menjadi guru tetap yayasan. Pembinaan guru ini dilakukan secara terus-menerus (Ali, 2007: 19).

Sebagai lembaga pendidikan yang bertekad mewujudkan pendidikan yang unggul dalam ketauhidan dan keilmuan serta menyelenggarakan pendidikan humanis religius sesuai dengan perkembangan anak yang dijiwai oleh pendidikan syariah, maka SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat membutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang dapat meningkatkan sumber daya manusia (guru) sehingga mampu mewujudkan visi dan misi sekolah.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM sehingga sekolah tersebut menjadi salah satu sekolah yang unggul di Surakarta. Untuk itu, penulis mengambil judul penelitian “*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat Tahun Pelajaran 2012/2013)*”.

## **B. Penegasan Istilah**

### **1. Kepemimpinan**

Pemimpin adalah orang yang memimpin, ia ditunjuk oleh organisasi itu. Sedangkan kepemimpinan adalah perihal pemimpin, cara memimpin. (Depdiknas, 2005: 874). Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin dan menjalankan kepemimpinan.

Kepemimpinan menurut Surat Keputusan Badan Administrasi Kepegawaian Negara No. 27/KEP/1972, ialah kegiatan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dibawa turut serta dalam suatu pekerjaan. Sedangkan, menurut Robbins (dalam Danim dan Suparno, 2009: 3) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

### **2. Kepala Sekolah**

Kepala sekolah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai suatu tujuan (Sagala, 2007: 88).



### 3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi (Depdiknas, 2005: 1102). Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (Nawawi: 2004: 37). Maksud sumber daya manusia di sini adalah guru dan karyawan yang mempunyai daya atau kemampuan dan kompetensi yang dapat digunakan untuk membangun dan meningkatkan kualitas pendidikan sekolah.

Berdasarkan penegasan istilah di atas, maka dapat disimpulkan bahwa maksud dari penelitian ini adalah membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin, memanfaatkan, dan menggerakkan anggotanya secara optimal agar dapat membantu dalam mencapai tujuan dan sasaran sekolah.

#### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimanakah kepemimpinan kepala sekolah di SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat tahun pelajaran 2012/2013?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian memiliki tujuan, demikian juga penelitian ini. Adapun tujuannya adalah untuk mendeskripsikan secara umum kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM di SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat tahun pelajaran 2012/2013.

## **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang kepemimpinan kepala sekolah dan sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

### 2. Secara Praktis

- a. Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan serta pertimbangan dalam memimpin dan meningkatkan kualitas SDM agar tujuan dan sasaran sekolah dapat tercapai dengan baik.
- b. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan yang dianggap lebih konkrit apabila nantinya penulis berkecimpung dalam dunia pendidikan, khususnya dalam masalah kepemimpinan pendidikan.

## **F. Kajian Pustaka**

Ada beberapa penelitian sejenis mengenai kepemimpinan kepala sekolah, namun dalam hal tertentu terdapat perbedaan. Beberapa penelitian yang sejenis tersebut dapat dijadikan sebagai tinjauan pokok, antara lain adalah:

1. Nur Hidayati (UMS, 2008) dalam skripsinya yang berjudul *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP AL-ISLAM 1 Surakarta Tahun Pelajaran 2008/2009*. Menyimpulkan bahwa unsur-unsur yang mendukung manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah yaitu: manajemen kurikulum, personalia, kesiswaan, keuangan, sarana dan prasarana, supervisi pendidikan, serta hubungan sekolah dengan masyarakat.

Sedangkan, penanggulangan terhadap hambatan-hambatan yang ada di SMP Al-Islam 1 Surakarta, yaitu dengan cara merencanakan kembali program kegiatan yang belum ada dan mengevaluasi program kegiatan yang mengalami restrukturisasi sistem manajerial yang masih memerlukan perbaikan sehingga pola manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Al-Islam 1 Surakarta mengalami peningkatan dan kemajuan di segala bidang.

2. Sri Dwi Hastuti (UMS, 2003) dalam skripsinya yang berjudul *Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Guru di SD Negeri Bawu II Kecamatan Kemusu Kabupaten Boyolali Tahun Ajaran 2003/2004*. Menyimpulkan bahwa usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah SD Negeri Bawu II dalam meningkatkan kualitas pembelajaran guru adalah :
  - a. Bidang administrasi, meliputi; perencanaan dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, pengelolaan kepegawaian dan pengelolaan sarana dan prasarana.
  - b. Bidang supervisi, dengan tujuan untuk membantu guru dalam banyak hal, antara lain: membantu guru dalam memilih dan mengorganisir bahan-bahan pelajaran, menyesuaikan pelajaran dengan perbedaan individu dan mengatasi masalah guru secara individu.
3. Firdaus (UMS, 2012) dalam skripsinya yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Di SMP Muhammadiyah 8 Surakarta Tahun Pelajaran 2011/2012)*. Menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dikatakan sudah baik. Adapun, usaha-usaha dalam meningkatkan kualitas SDM di SMP

Muhammadiyah 8 Surakarta antara lain seperti: mengikutsertakan guru dalam kegiatan MGMP, mengadakan *workshop* dan diskusi untuk meningkatkan kompetensi guru dalam tugas pokok dan fungsinya, mengadakan pelatihan untuk guru dan karyawan agar dapat memanfaatkan alat teknologi dan informasi serta pembinaan mental dan pengetahuan keagamaan bagi guru dan karyawan dilaksanakan sebulan sekali melalui pengajian.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, maka masalah yang diangkat penulis memenuhi unsur kebaruan. Penulis mengangkat masalah tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat yang belum ada penelitian sebelumnya.

## **G. Metode Penelitian**

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan metode penelitian adalah:

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) karena didasarkan pada data-data yang terkumpul dari lapangan secara langsung. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu data yang terkumpul dijelaskan dengan kata-kata, atau kalimat, gambar dan bukan dengan angka. (Moleong, 2007: 26).

### **2. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian adalah sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti (Azwar, 2010: 34).

Adapun, yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah kepala sekolah, guru dan karyawan SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat. Penulis juga menggunakan dokumentasi berupa data-data tertulis, seperti: data guru, karyawan dan siswa, struktur organisasi dan lain-lain.

### 3. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

#### a. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Teknik wawancara yang penulis gunakan adalah teknik wawancara bebas terpimpin, yaitu yang dalam pelaksanaannya pewawancara membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang ingin ditanyakan (Riduwan, 2010: 74).

Metode wawancara dalam penelitian ini dipakai penulis untuk mengambil data tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM di SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat. Wawancara dilakukan terhadap kepala sekolah, guru dan karyawan SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat.

#### b. Observasi

Observasi adalah cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan, terhadap objek yang diteliti, baik secara langsung maupun tidak langsung (Moelong, 2007: 177). Dalam melaksanakan

observasi atau pengamatan, peran penulis sebagai pengamat dalam hal ini tidak sepenuhnya sebagai pemeran serta, tetapi melakukan fungsi pengamatan. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh tentang SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat, seperti letak geografis, sarana dan prasarana, proses pembelajaran serta kondisi umum yang ada di SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat.

#### c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang dapat berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya (Arikunto, 1998: 145). Sumber dokumentasi dalam penelitian ini adalah semua data yang diperoleh dari SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat, mengenai: sejarah dan perkembangannya; letak geografis; visi dan misi; tujuan dan sasaran; struktur organisasi sekolah dan keadaan guru; karyawan dan siswa.

#### 4. Metode Analisis Data

Analisis data menurut Potton seperti yang dikutip oleh Moelong (2007: 149) bahwa analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan suatu uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti apa yang disarankan oleh data. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu data digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan (Arikunto, 2010: 207).

Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2010: 246) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data, meliputi: reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan. Metode berfikir yang penulis gunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini adalah metode induktif dan deduktif. Metode induktif yaitu menganalisa data yang berangkat dari fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa yang konkret, kemudian dari fakta atau peristiwa yang khusus tadi ditarik generalisasi yang bersifat umum. Sedangkan metode deduktif, yaitu menarik suatu kesimpulan dari pernyataan umum menuju khusus.

#### **H. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penulisan skripsi ini disusun dengan menggunakan uraian yang sistematis untuk memudahkan pengkajian dan pemahaman terhadap persoalan yang ada. Adapun sistematika dalam penulisan skripsi ini sebagai berikut:

**BAB I: Pendahuluan.** Pembahasan dalam bab ini meliputi: latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

**BAB II: Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.** Pembahasan dalam bab ini meliputi dua bagian yaitu: *bagian pertama* membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah yang meliputi pengertian kepemimpinan, syarat-syarat kepemimpinan, jenis-jenis kepemimpinan, tipologi dan teori kepemimpinan, kompetensi kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah menurut perspektif Islam. *Bagian kedua* membahas

tentang Kualitas SDM yang terdiri atas pengertian kualitas SDM, fungsi manajemen SDM, usaha meningkatkan kinerja SDM di sekolah, usaha yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas SDM di sekolah.

**BAB III: Gambaran Umum Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas SDM di SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat.** Pembahasan dalam bab ini meliputi dua bagian. *Bagian pertama* memaparkan Gambaran Umum SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat tahun pelajaran 2012/2013, yang terdiri dari sejarah singkat berdirinya, letak geografis, visi dan misi, tujuan dan sasaran sekolah, struktur organisasi, keadaan sekolah dan SDM serta sarana dan prasarana sekolah. *Bagian kedua* memaparkan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas SDM di SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat tahun pelajaran 2012/2013.

**BAB IV: Analisis Data.** Pembahasan dalam bab ini mengenai analisis data tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Muhammadiyah Program Khusus Kotta Barat dalam Meningkatkan Kualitas SDM tahun pelajaran 2012/2013.

**BAB V Penutup.** Dalam bab ini akan dibahas mengenai Kesimpulan, Saran, dan Kata Penutup.