**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Hakikat Strategi**

Dalam kegiatan sehari-hari masalah strategi merupakan masalah yang sangat urgen, yang akan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan, setelah dijabarkan tujuan yang hendak dicapai. Hal demikian terjadi dalam setiap organisasi atau lembaga, dimana tidak terlepas dari penetapan strategi, yang berbeda hanyalah apakah strategi itu tepat, berjalan dengan baik, efisien, dan efektif atau memenuhi semua unsur yang perlu diperhatikan dalam penerapannya. Cravens mengemukakan bahwa :

Strategi adalah rencana yang disatukan dan terintegrasi, menghubungkan keunggulan strategi organisasi dan dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi. Strategi dimulai dengan konsep menggunakan sumber daya organisasi secara efektif dalam lingkungan yang berubah-ubah. Sedang Kotler mengemukakan bahwa strategi adalah penempatan misi suatu organisasi, penetapan sasaran organisasi dengan mengingat kekuatan eksternal dan internal, perumusan kebijakan dan teknik tertentu untuk mencapai sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat sehingga tujuan dan sasaran utama dari organisasi akan tercapai. Adapun Aliminsyah dan Pandji mengartikan bahwa strategi adalah wujud rencana yang terarah untuk memperoleh hasil yang maksimal. Dalam hal ini strategi dalam setiap organisasi merupakan suatu rencana keseluruhan untuk mencapai tujuan. Jadi organisasi tidak hanya memilih kombinasi yang terbaik, tetapi juga harus mengkoordinir berbagai macam elemen untuk melaksanakan kegiatannya secara efisien dan efektif.[[1]](#footnote-2)

Dengan adanya strategi, maka suatu organisasi akan dapat memperoleh kedudukan atau posisi yang kuat dalam wilayah kerjanya. Hal ini disebabkan karena organisasi tersebut mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang lebih baik dalam melakukan pendekatan bagi pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan dalam wilayah kerja yang dilayaninya.

Dengan demikian, strategi adalah sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan akhir dari suatu organisasi, namun strategi bukanlah sekedar suatu rencana, melainkan adalah rencana yang menyatukan. Strategi mengikat semua bagian yang ada dalam organisasi menjadi satu, sehingga strategi meliputi semua aspek penting dalam suatu organisasi, strategi itu terpadu dari semua bagian rencana yang harus serasi satu sama lain dan berkesesuaian. Oleh karena itu, penentuan strategi membutuhkan tingkatan komitmen dari suatu organisasi, dimana tim organisasi tersebut bertanggung jawab dalam memajukan strategi yang mengacu pada hasil atau tujuan akhir.

1. **Hakikat Kepemimpinan**

Hampir setiap literatur-literatur tentang kepemimpinan memberikan gambaran yang ideal tentang kepemimpinan. Hal ini dapat dimengerti, karena masnusia membutuhkan kepemimpinan itu. Dan dari waktu ke waktu kepemimpinan menjadi tumpuan harapan dari manusia, sehingga dewasa ini masalah kepemimpinan semakin menarik perhatian banyak kalangan terutama dalam kajian komtemporer, sebab kepemimpinan memiliki dimensi yang luas.[[2]](#footnote-3)

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, kepemimpinan adalah perihal memimpin; cara memimpin. Rebecca menjelaskan kepemimpinan bisa dirumuskan sebagai kiat mempengaruhi orang banyak agar mau bekerjasama memperjuangkan tujuan-tujuan yang ingin mereka capai. Rebecca kemudian menambahkan bahwa seorang pemimpin adalah penggerak ke arah usaha bersama yang terorganisasi. Ia merupakan agen atau pelaksana dari suatu kekuasaan yang menggunakan dirinya.[[3]](#footnote-4)

Berdasarkan paradigma tersebut mempengaruhi persepsi atau cara pandang kita mengenai orang-orang yang menempati posisi istimewa dan menjadi boss untuk mempengaruhi orang banyak. Hal ini tidak terlepas dari karateristik kualitas IQ dan *Emotional Inteligent* seorang pemimpin sebagai pribadi yang luar biasa yang membedakannya dari manusia-manusia lain.

Kusnadi mengemukakan bahwa kepemimpinan tidak saja berarti pemimpin dan mempengaruhi orang-orang, tetapi juga pemimpin terhadap perubahan dan sumber aspirasi serta motivasi bawahan. Sedang Winardi mengartikan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam, faktor-faktor intern maupun ekstern, diantaranya meliputi orang-orang; bekerja dari sebuah posisi organisatoris; dan timbul dalam sebuah situasi yang spesifik. Sehingga kepemimpinan timbul, apabila ketiga faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lain yaitu situasi dan posisi ada, orang-orangnya juga ada.[[4]](#footnote-5)

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan tersebut, esensi kepemimpinan adalah ”Kepengikutan”, dalam arti bahwa yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin adalah jika adanya kemauan orang lain untuk mengikutinya. Dengan demikian secara umum dan sederhana kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses mempengaruhi orang lain sedemikian rupa, sehingga mereka mau melakukan usaha atau keinginan usaha atau keinginan untuk bekerja dalam rangka pencapaian suatu tujuan.

1. **Strategi Kepemimpinan yang Efektif**

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Disini dapat ditangkap suatu pengertian bahwa jika seseorang telah mulai berkeinginan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka di sini kegiatan kepemimpinan itu telah dimulai.

Ada delapan bidang utama kemampuan pribadi bahwa seorang pemimpin perlu untuk memilikinya jika ia akan menjadi efektif dalam peran kepemimpinan adalah apakah peran yang strategis adalah satu tingkat yang lebih atas pada sebuah organisasi, peran operasional dalam hal membuat hal-hal yang terjadi atau peran garis depan untuk mendapatkan suatu tim untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada kepada.

1. Seorang pemimpin harus memiliki rasa arah, sebuah visi tentang apa yang ia ingin menciptakan.
2. Dalam menetapkan contoh yang baik
3. Pemimpin perlu untuk menjadi komunikator yang baik.
4. Para pemimpin perlu untuk menyentuh emosi orang.
5. kemampuan untuk dapat memberikan yang terbaik.
6. Pemimpin perlu menjadi agen perubahan yang efektif.
7. pemimpin harus mampu menangani krisis dan situasi ambigu yang tampaknya menjadi bagian dari dunia saat ini.
8. Pemimpin perlu menjadi manajer yang baik.[[5]](#footnote-6)

Banyak sekali faktor yang harus dipertimbangkan untuk menciptakan kepemimpinan yang efektif. Berbagai faktor yang perlu dipertimbangkan tersebut umumnya sangat sulit untuk diukur dan sebagian lagi sangat sulit pula untuk dikenali.

Kusnadi menyatakan bahwa di dalam mengembangkan profil kepemimpinan, maka sangat penting untuk memperhatikan posisi pemimpin di dalam organisasi. Asumsi apa yang akan dipegang oleh pemimpin dalam mengelola anak buahnya di dalam organisasi agar mau bekerja secara efektif dan efisien.[[6]](#footnote-7)

Dalam kedudukannya sebagai pemimpin di dalam kelompok sosial termasuk masyarakat, seorang pemimpin akan dituntut oleh beberapa hal, yang meliputi kumpulan peran yang kompleks, dan demikian pula fungsinsya. Dalam keluasan fungsi dan peran, seorang pemimpin dapat mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada para pengikutnya, sesuai dengan kedudukan yang ada dan berlaku.

Dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin ini, Goleman menjelaskan ada dua hal yang biasanya dilakukan olehseorang pemimpin, yakni: perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Perilaku mengarahkan hanya dalam komunikasi satu arah, sedangkan perilaku mendukung diartikan dalam komunikasi dua arah. Oleh karena fungsi kepemimpinan yang lazim ialah membuat keputusan, maka gaya kepemimpinan tersebut akan tampak jika dipraktekkan dalam hal melakukan pembuatan keputusan.

Posisi kontrol atas pemecahan masalah atau pembuatan keputusan dipegang bergantian antara pemimpin dan bawahannya, sehingga penampilan, bobot, dan perilakunya disenangi dan diterima oleh bawahannya. Bawahan menyukainya dan menganggapnya sebagai sumber informasi, dan tempat bertanya. Pemimpin sering mendiskusikan masalah bersama-sama bawahan, sehingga tercapai kesepakatan. Pembuatan keputusan didelegasikan kepada bawahan. Sumber kekuasaan yang ada padanya kekuasaan keahlian dan informasi.[[7]](#footnote-8)

Demikianlah inti pokok pembicaraan kepemimpinan dalam hubungannya dengan kekuasaan. Kedua istilah ini pemimpin atau kepemimpinan dengan kekuasaan mempunyai relevansi yang sukup tinggi. Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Untuk mempengaruhi membutuhkan kekuasaan. Sedangkan kekuasaan itu sendiri merupakan potensi pengaruh dari seorang pemimpin.

Anoraga mengemukakan bahwa pemimpin mempunyai tugas untuk memimpin dan mengendalikan hal-hal detail dan spesifik, juga ia mengendalikan hubungan internal di dalam kelompoknya, karena pada dasarnya dalam suatu kelompok manusia selalu mengadakan interaksi. Pemimpin mempunyai tugas untuk menjadi pengamat dan pengendali kelancaran hubungan-hubungan yang terjadi. Melalui kelancaran dan kebaikan hubungan-hubungan antar manusia, kecakapan untuk mengadakan komunikasi dan mendidik, kecakapan sosial, serta kemampuan teknis yang meliputi penganalisa situasi menjadi tuntutan bagi dirinya sebagai pemimpin.[[8]](#footnote-9)

Di dalam kedudukan sebagai seorang pemimpin, pengaruh keadaan sekitar tetap tidak dapat dilepaskan sama sekali, baik pengaruh dari dalam, maupun pengaruh dari luar kelompok atau organisasinya. Atas pengaruh-pengaruh yang ada, maka dalam pembuatan kebijakan akan terdapat tiga sumber penting. Sebagaimana yang dikemukakan Anoraga yaitu:

1. Bersumber dari pihak yang lebih berkuasa, termasuk di dalamnya aturan-aturan yang berada di luar kelompoknya akan tetapi tetap memberikan pengaruh terhadap kehidupan kelompoknya.
2. Bersumber dari pihak bawahan, bagaiman juga bawahan sebagai pengikut, tetap memegang peran yang tidak kecil dalam menentukan pencapaian tujuan bersama.
3. Bersumber dari dirinya selaku pemimpin, maka sebagai seorang pemimpin otonomi dipegangnya untuk menetapkan keputusan mengenai suatu kebijakan yang akan diambil.[[9]](#footnote-10)

Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa melalui wewenang yang luas, pemimpin mempunyai ruang gerak yang luas pula. Ketajaman pandangan pengikut terhadap pimpinannya bukan merupakan hal yang luar biasa. Sorotan dan penilaian terhadap diri pemimpin dapat terjadi. Sejauh itu pula kebaikan dan keburukan yang dilakukan pimpinan menjadi perhatian para pengikut.

Terlepas dari baik dan buruk, tentunya sikap, tindak dan cara dari seseorang pemimpin, diharapkan dapat dijadikan contoh atau teladan untuk ditiru dan diikuti oleh para pengikutnya. Tingkat penilaian yang dihasilkan oleh para pengikut, dapat mencerminkan akan kebaikan atau keburukan kelompok secara keseluruhan. Atas dasar pandangan-pandangan ini pemimpin selaku tokoh dengan tingkat wewenang yang tinggi mendapatkan penilaian dari para pengikut melalui pencerminannya, maka dapat dianggap bahwa seorang pemimpin mencapai menempati kedudukan sebagai lambang dari kelompoknya. Cap terhadap kelompok secara menyeluruh, dapat timbul dan terbentuk dari cap yang diterapkan terhadap pimpinannya secara tersendiri.

Dalam keadaan yang demikian turut memegang peran dalam masalah kedudukan seorang pemimpin. Kesediaannya menerima kesalahan turut memegang peran dalam masalah kedudukan sebagai pemimpin. Mengakui kesalahan tidak berarti pula menurunkan derajat pimpinan, melainkan menaikkan tingkat derajat seorang pemimpin, daripada mencari alasan-alasan yang tidak masuk akal hanya untuk menutupi kesalahan yang memang salah.

Anoraga berpendapat bahwa kecakapan-kecakapan yang diperlukan untuk menjadi seorang pemimpin, tidak terlepas pula dari masalah kepribadian itu sendiri. Masalah kepribadian pemimpin, mempunyai kemungkinan pula untuk dibentuk dalam diri setiap orang, demikian dengan kecakapan-kecakapan yang diperlukan untuk menjadi pemimpin.[[10]](#footnote-11)

Dengan demikian peran-peran dari seorang pemimpin seperti disebutkan di atas, dapat dikatakan sebagai suatu bagian terkecil dari tuntutan-tuntutan yang timbul terhadap dirinya. Peran-peran itupun menuntut pula berbagai masalah yang menyangkut kecakapan dan kemampuan, serta kepribadian tertentu yang kompleks sifatnya. John Kotter mengatakan bahwa :

Kepemimpinan yang efektif pada tingkat manajemen senior memerlukan pengetahuan yang luas tentang dunia usaha, kedekatan dengan bawahan, reputasi yang tak tercela, memiliki pengalaman yang kuat, integritas yang tinggi, enerjetik dan memiliki kemauan yang keras untuk memimpin. Pemimpin tipe-tipe ini, juga harus mampu mengantisipasi kondisi yang akan datang, membangun citra budaya korporat, serta mampu meningkatkan motivasi dan partisipasi yang optimal. Untuk menjadi pemimpin yang efektif dimasa mendatang diperlukan persyaratan yang lebih komplekuntuk menjembatani antara kesuksesan sesaat dan keefektifan jangka panjang, Seorang pemimpin  harus mengembangkan 3 (tiga) kemampuan dalam bekerja sama dengan sejumlah orang. Kemampuan ini sangat penting bagi seorang manager di tempat kerja, orang tua di rumah, ataupun guru ketika mengajardi kelas. Karena itu, jenis keahlian yang diperlukan para pemimpin yang efektif dalam mempengaruhi perilaku orang lain dan bekerjasama dengan orang lain adalah: (1) Pemahaman perilaku di waktu yang lalu; (2)  Memperkirakan perilaku di masa mendatang; (3) Memimpin, mengubah dan mengendalikan perilaku.[[11]](#footnote-12)

Dari sini, dapat dilihat bahwa tanpa aktivitas, memimpin, mengubah dan mengendalikan perilaku bawahan, maka seorang bawahan akan bersikap terus selamanya seperti di masa lampaunya. Organisasi yang berhasil memiliki sebuah siri utama yang membedakannya dengan organisasi yang tidak berhasil yaitu kepemimpinan yang dinamis dan efektif.

Kepemimpinan yang konsisten menunjukkan keteladanan dalam mempengaruhi orang lain berarti memberikan daya dorong untuk memotivasi dirinya dalam membangun integritas, yang secara tak langsung mendorong orang lain untuk memahami secara mendalam prinsip dalam menumbuh kembangkan integritas yang kita sebut dengan prinsip pertama adalah menumbuh kembangkan kepercayaan dan keyakinan dalam merubah kesadaran inderawi ke tingkat yang lebih baik ; prinsip kedua adalah memberi saling menghormati dan menghargai orang lain ; prinsip ketiga adalah memiliki kemampuan dalam kedewasaan rohaniah, sosial, emosional dan intelektual.

Dengan pemahaman itu diharapkan menjadi daya dorong untuk bersikap dan berperilaku bahwa dapatkah kepemimpinan anda dan pengikutnya mencapai keberhasilan untuk tetap memiliki integritas dalam usaha-usaha membangun budaya organisasi yang kuat sebagai wahana untuk melaksanakan transformasi dalam perubahan sikap dan perilaku untuk mengikat diri kita bersama dan membangkitkan jiwa kepuasaan di dalam diri kita.

1. **Bentuk-Bentuk Pembinaan**

Di dalam pergaulan dan percakapan sehari-hari, tidak jarang kita mendengar dan bahkan menggunakan kata pribadi atau kepribadian itu, tanpa memikirkan lebih lanjut apa arti yang sesungguhnya dari kata-kata itu. Ucapan seperti; ini adalah pendapat pribadi saya. Nabi kita Muhammad saw memang memiliki kepribadian yang tangguh dan mempesona. Adik saya yang baru berumur enam tahun memilki pribadi yang lemah dan gampang menangis, dan lain sebagainya.

Banyaknya orang yang mengatakan ini menunjukkan Pribadi dan kepribadian itu merupakan sebuah kata yang merujuk pada individu seseorang yang berdiri sendiri terlepas dari individu yang lain. Biasanya dikaitkan dengan pola-pola tingkah laku manusia yang berhubungan dengan norma-norma tentang baik dan buruk. Atau dengan kata lain pribadi dan kepribadian itu dipakai untuk menunjukkan adanya ciri khas atau karakter yang ada pada diri seseorang.

Terlepas dari masalah yang tak kunjung relai ini, kata kepribadian menurut Koswara (dalam Alex Sobur) kepribadian berasal dari bahasa latin: *persona*. Sejarahnya, kata ini menunjuk pada topeng sandiwara di zaman Romawi kuno dalam memainkan peranan-peranannya sesuai dengan topeng yang dikenakannya. Lambat laun, kata personal ini menjadi sebuah istilah yang mengacu pada gambaran sosial tertentu yang diterima oleh individu di masyarakat, kemudian dari individu ini diharapkan bisa memainkan peranannya dalam hidup sesuai dengan gambaran sosial yang diterimanya. Menurut Masdar Helmy dalam Ngalim Purwanto bahwa :

Pembinaan mencakup segala ikhtiar (usaha-usaha), tindakan dan kegiatanyang ditujukan untuk meningkatkan kwalitas beragama baik dalam bidangtauhid, bidang peribadatan, bidang ahlak dan bidang kemasyarakatan.[[12]](#footnote-13)

Dengan demikian bahwa pembinaan adalah bagian dari kinerja seseorang dalam membangun dan mengembangkan pribadi seseorang yang sebelumnya negatif menjadi positif atau sebaliknya dalam rangka pencapaian perubahan yang telah ditentukan oleh orang yang melakukan pembinaan terhadap orang yang dibinanya.

Dasar hukum kegiatan pembinaan adalah peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 39 Tahun 2008 tentang Pembinaan kesiswaan antara lain :

1. Mengembangkan potensi siswa secara optimal dan terpadu yang meliputi minat, bakat dan kreativitas
2. Memantapkan kepribadian siswa untuk mewujudkan ketahanan sekolah sebagai lingkungan pendidikan sehingga terhindar dari usaha dan pengaruh negatif dan bertentangan dengan tujuan pendidikan.
3. Mengaktualisasikan potensi siswa dalam mencapai prestasi sesuai bakat dan minat.
4. Menyiapkan siswa agar menjadi warga masyarakat yang berakhlak mulia, demokratis, menghormati hak-hak asasi manusia dalam rangka mewujudkan masyarakat madani (*civil* *society*).[[13]](#footnote-14)

Usaha-usaha untuk membina kepribadian harus diupayakan oleh seorang kepala sekolah dengan harapan agar anak didik memiliki kepribadian yang baik. Adapun gejala-gejala yang sering ditemukan di sekolah pada umumnya sebagai berikut: Ditemukan ada beberapa orang siswa yang berucap kurang senonoh atau berbicara kotor. terdapat sebagian siswa yang tidak ikut sholat Zuhur berjamaah di mushalla sekolah, ada sebagian siswa yang belum mematuhi peraturan sekolah, seperti tidak berpakaian seragam seperti yang telah ditentukan, berpakaian tidak rapi, sering datang terlambat dan ada sebagian siswa terlibat perkelahian, baik antar sesama siswa di sekolah itu sendiri maupun antara siswa dengan siswa sekolah lainnya.

1. **Hakikat Kepribadian**

Dalam kehidupan sehari-hari kita sering mendengar ucapan seseorang, Dia orang yang kaya kepribadiannya atau Dia orang yang tidak punya kepribadian. Apabila kita amati penggunaan kata-kata tersebut, akan didapatkan bahwa perkataan kaya kepribadian itu menunjukkan pengertian bahwa ia adalah orang yang menarik atau menyenangkan (di kala bergaul dengan teman-temannya). Sedangkan perkataan “kurang kepribadiannya” berarti bahwa pribadi orang itu memiliki sifat-sifat yang kurang disenangi. Namun pengertian semacam itu dirasa kurang mengena kepada pengertian “kepribadian” itu senidiri. Karena kepribadian merupakan suatu lapangan psikologi yang sulit digambarkan secara jelas karena disamping fakta-fakta yang kompleks menyangkut lapangan psikologi, juga esensi kepribadian itu sendiri bersifat unik dan multi dimensional.

Dalam bahasa Inggris istilah untuk kepribadian adalah *personality*. Istilah ini berasal dari bahasa latin personal yang berarti topeng, perlengkapan yang selalu dipakai dalam pentas drama-drama Yunani Kuno. Istilah ini kemudian diadopsi oleh orang-orang Roma dan mendapat konotasi baru sebagaimana seorang tampak di hadapan orang lain. Adapun mengenai definisinya, kepribadian adalah keadaan manusia sebagai perseorangan, keseluruhan sifat-sifat yang merupakan watak seseorang.

1. Tipe-tipe kepribadian anak

Secara sederhana pembagian tipe kepribadian manusia ditinjau dari aspek psikologis, menurut Prof. Heyman adalah, bahwa dalam diri manusia terdapat tiga unsur, diantaranya :

1. Emosionalitas, merupakan unsur yang mempunyai sifat yang didominasi oleh emosi yang positif. Misal: tegas, perkataan berapi-api, ingin menguasai.
2. Aktivitas, yaitu sifat yang dikuasai oleh aktivitas gerakan, sifat umum yang nampak. Misal: lincah, berpadangan luas ulet dan periang.
3. Fungsi Skunder (proses pengiring), sifat yang didominasi oleh kerentanan perasaan, adapun sifat umum yang nampak: watak tertutup, tekun, hemat, tenang.
4. Faktor-faktor yang membentuk kepribadian

Faktor yang besar pengaruhnya terhadap kepribadian adalah hasil hubungan kita dengan lingkungan, atau pengalaman. Para ahli membedakan dua macam pengalaman yang mempengaruhi kepribadian manusia, yaitu :

1. Pengalaman Umum (*Common* *Experiences*) Yaitu pengalaman yang dihayati oleh hampir semua lapisan masyarakat atau bahkan oleh semua manusia. Setiap masyarakat selalu punya nilai-nilai/prinsip-prinsip moral, cara-cara hidup yang yang dihayati oleh semua anggota masyarakat. Misalnya, nilai-nilai yang bersifat universal yaitu menghormati orang tua, maka setiap manusia akan didik untuk menjadi manusia yang seperti itu.Faktor-faktor dari lingkungan yang membentuk kepribadian sangat terkait erat dengan aspek kebudayaan,yang ditunjukkan oleh pribadi-pribadi manusia yang dijadikan model ataucontoh peniruan di anak. Oleh karena itu berbeda latar belakang kebudayaan akan bebeda pula kepribadian dari masing- masing individu, tergantung dari pengalaman yang dihasilkannya.
2. Pengalaman Unik (*Unique* *Experience*) Setiap orang mempunyai pengalaman-pengalaman yang hanya pernah dialami oleh dirinya sendiri, karena sejak lahir seorang anak sudah membawa cirri-ciri tertentu serta kecenderungan-kecenderungan tertentu, maka reaksinya terhadap lingkungan atau reaksi lingkungan terhadapnya bersifat khas. Pengalaman unik ini menetukan bagian dirinya yang bersifat khas, unik dan tak ada duanya.

Dengan demikian pembentukan karakter anak didik atau murid pada karakter yang diinginkan setidaknya telah memberikan kita gambaran tentang faktor-faktor yang dapat kita pergunakan.

1. **Kajian Relevan**

Dalam skripsi penelitian ini, peneliti mengambil dasar relefansi dengan beberapa penelitian yang telah dinyatakan sebagai karya ilmiah dan juga telah sering dipergunakan dalam mengambil referensi. Adapun kajian relevan atau karya ilmiah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adrianto Sulaiman : 2010 *“Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Karakter Kebangsaan pada Murid SD Negeri 1 Batu Sangkar”*. Yang dimana di dalamnya membahas tentang strategi/pola dan metode yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan dan mengembangkan karakter yang bernilai kebangsaan pada murid SD Negeri 1 Batu Sangkar.
2. Maulana Ibrahim : 2010 “*Peran* *Kepala* *Sekolah* *dalam* *Menanamkan* *Nilai*-*Nilai* *Akhlakul* *Karimah* pada *Murid* *SD* *Swasta* *Puriala*” yang membahas tentang peran seorang kepala sekolah dalam penanaman, penumbuhan dan pelahiran akhlak-akhlak terpuji dari pada murid SD Swasta Puriala.

Dari beberapa judul dan penjelasan subtansinya di atas, maka penelitian ini yang berjudul “*Strategi* *Kepemimpinan* *Kepala* *Sekolah* dalam *Membina* *Kepribadian* *Murid* *SD* *Negeri 1* *Boro*-*Boro Kab. Konawe Selatan*, tentunya memiliki relevansi dengan penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh saudara Adrianto Sulaiman dan Maulana Ibrahim di atas, yaitu sama-sama membahas tentang kepribadian murid di Sekolah Dasar. Sedangkan perbedaannya adalah selain lokasi tempat penelian, juga yang paling utama adalah mengenai bentuk strategi yang diprogramkan oleh kepala sekolah dalam melakukan pembinaan kepribadian muridnya.

1. [http://blogspot.com/2008/01/kepemimpinan dalam manajemen.html](http://blogspot.com/2008/01/kepemimpinan%20dalam%20manajemen.html)) Diakses Tanggal 22 September 2014 [↑](#footnote-ref-2)
2. Wahjosumijo. *Kepemimpinan Dan Motivasi* (Jakarta: Ghalia Indonesia. 1987). h. 32 [↑](#footnote-ref-3)
3. Alex Sobur,*Kepemimpinan Dalam Lintasan Sejarah* (Bandung, Pustaka Setia, 2003), h. 299 [↑](#footnote-ref-4)
4. Abuddin Nata*, Kepemimpinan Dalam Sekolah* (Bandung: Media Indonesia. 2003), h. 79 [↑](#footnote-ref-5)
5. [http://rajapresentasi.com/8-strategi-untuk-menjadi-pemimpin-lebih-efektif/](http://rajapresentasi.com/2010/03/8-strategi-untuk-menjadi-pemimpin-lebih-efektif/)/2010/03 [↑](#footnote-ref-6)
6. Abuddin Nata, *Op. Cit,* h. 299 [↑](#footnote-ref-7)
7. <http://transdimensi.blogspot.com/2008/07/teori> kepemimpinan.html) Diakses Tanggal 22 September 2014 [↑](#footnote-ref-8)
8. http://vianney-jkt.sch.id/a185m23s/ kepemimpinan-yang-efektif.html) Diakses Tanggal 22 September 2014 [↑](#footnote-ref-9)
9. Alex Sobur*, Op.Cit.,* h. 97 [↑](#footnote-ref-10)
10. Sondang Siagian P. *Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku* (Jakarta : PT. Gunung Agung. 1982). h. 44 [↑](#footnote-ref-11)
11. *Ibid*. h. 137 [↑](#footnote-ref-12)
12. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1990), h. 140 [↑](#footnote-ref-13)
13. [http://ariplie.blogspot.co.id/pengertian-dan-bentuk-bentuk-pembinaan.html,Diakses Tanggal 27 September 2014](http://ariplie.blogspot.co.id/pengertian-dan-bentuk-bentuk-pembinaan.html%2CDiakses%20Tanggal%2027%20September%202014) [↑](#footnote-ref-14)