

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :Hidayatus Syarifah
Tempat/Tanggal Lahir :Pahang Asri/24 April 1992
NIM :1382103
Pekerjaan :Tenaga Pendidik MTs Raudhatul Ulum dan Staf
Keuangan PP Raudhatul Ulum Sakatiga Indralaya.
Alamat :Komplek Pondok Pesantren Raudhatul Ulum
Sakatiga Kecamatan Inderalaya Kabupaten
Ogan Ilir

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tesis yang berjudul **“Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir”** adalah benar karya penulis sendiri dan bukan merupakan jiplakan, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika terbukti tidak benar, maka sepenuhnya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Demikian surat pernyataan ini penulis buat dengan sesungguhnya.

Palembang, 2015

Yang membuat pernyataan,


Hidayatus Syarifah

ABSTRAK

Tesis “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir”. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Baik buruknya suatu organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada faktor pemimpin. Kepemimpinan tampak dalam proses di mana seseorang mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau mengawasi pikiran-pikiran, perasaan-perasaan atau tingkah laku orang lain. Sehingga dalam hubungannya dengan organisasi sekolah, kepala sekolah merupakan pemimpin yang memiliki tanggung jawab tertinggi dalam menentukan kinerja organisasi sekolah melalui upaya penggerakan dan pengarahan pada seluruh anggota. Dalam pelaksanaan organisasi pada proses kepemimpinan kepala sekolah harus didukung oleh personalia, seperti administrator, guru, konselor, dan tata usaha yang profesional serta didukung pula oleh sarana dan prasarana pendidikan, fasilitas, media, serta sumber belajar yang memadai, baik jumlah, dan biaya yang mencukupi, manajemen yang tepat, serta lingkungan yang mendukung.

Penelitian ini membahas mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan membimbing, dan kemampuan mempengaruhi sumber daya manusia di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan membimbing, kemampuan mempengaruhi sumber daya manusia di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir.

Untuk mengetahui hasil penelitian, penulis menggunakan pendekatan yang bersifat kualitatif sehingga teknik analisis dilakukan secara deskriptif dan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dokumentasi dan triangulasi. Dalam penelitian ini, yang menjadi informan terdiri dari beberapa nara sumber atau partisipan, komite, guru, masyarakat dan tata usaha. Informan penelitian yang diambil hanyalah orang-orang tertentu yang telah dipertimbangkan dan dipandang telah menguasai serta mendalami situasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan, penulis dapat menyimpulkan, pertama: gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya mengadopsi gaya kepemimpinan visioner dan transformasional, kedua: kepemimpinan kepala sekolah dilihat dari kemampuan membimbing sumber daya manusia dalam proses pelaksanaan program kerja telah terlaksana secara bertahap dan sesuai dengan *POAC (planning, organizing, actuating, controlling)* dan kepala sekolah tampak selalu menjadi sumber inspirasi serta mampu melibatkan sumber daya manusia dalam menyelesaikan permasalahan di sekolah, ketiga: kepemimpinan kepala sekolah dilihat dari kemampuan mempengaruhi berusaha untuk berinteraksi secara menyeluruh baik pihak internal maupun eksternal.

ABSTRACT

This thesis which was titled “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir”. The head master’s leadership style which is used to interact with the teachers. Whether the goodness or the weakness of an organization some times is caused by the leader. A leadership can be seen in the process while directing, guiding, influencing or supervising the others, thinking, feeling or attitude. There for in the relationship with the school organization, the head master is the leader who has the highest responsibility in deciding the work of school organization by encouraging and directing all of the members. In doing the organization of the process of the head master’s leading should be supported by personal, such as administrates, teachers, and counselor who are professional, and also supported by complete education equipment, facilitate, media, and enough source for studying whether the amount or the fund, well management and supported environment.

This research told about the style of a head master, ability in guiding and influencing human resource at SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya. The goal of this research was to know the description of the head master’s leadership style, and to know how he guided and influenced the human resource at SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir.

In order to know the result of this research, the writer used qualitative approach so that the analysis technical was done descriptively and the technical to collect the data was done through observation intense interview, documentation, and triangulation. The information of this research was got by some sources or participants, committee, teachers, society and administrator. The research sources which was taken certain. People who has been considered and worked like had already understood certain people only.

Based on the research, the writer concluded, first: the leadership style of the head master at SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya adopted transformational leadership style, second: the head master’s leadership which was looked from the abilities to guide the human resource in the process of doing the work program had been done gradually and appropriate to POAC (planning, organizing, actuating, and controlling) and the head master usually became the inspiring person and was able to ask the human resource on solving the problem at school, third: the head master’s leadership looked from how he influenced had tried to interact with all whether internally or externally.

أبستراك

تسليس "غني كهمفينا كفال سكوله دي س.د نجري اسين هرافان موليا كجاتن تيلوك جيلام أوغن كومريغ ايلر". غني كهمفينا كفال سكوله مروفكن سوات جار يغ ديغونكن فمفين دالم برانتراسي ديغن بواهنيا. يك بوركيا سوات ارغانيساسي سيرغ كالي سباغين بيسار ترغنتوغ فاد فكتور فمفين. كهمفينا تامفك دالم فروسس ديمانا سيسوورغ مغارهن, مميغ, ممغارهي اتو مفاوسي فكران-فكران, فراسان-فراسان اتو تگكهلكو اوراغ لاین. سهغعا دالم هوبغنيا ديغن ارغانيساسي سكوله, كفال سكوله مروفكن فمفين يغ ميلكي تفعغ جابوب تيرتغغی دالم منتونكن كيجرا ارغانيساسي سكوله ملالوي افايا فغغراكن دان فغرهان فاد سلوره اغغوتا دالم فيلكسانان ارغانيساسي فاد فروسيس كهمفينا كفال سكوله هاروس ديدوكوغ اوله فرسونالبا, سيفرقی آدمستراتور, غور, كنسيلور, دان تتا اوسها يغ فروفيسيونال سيرتا ديدوكوغ فولا اوله سرانا دان فراسرانا فنديديكن, فاسليتاس, ميديا, سيرتا سومبر بيلجار يغ ممدائ, يك جملة, دان بيايا يغ منجوكوفي, مناجين يغ تيفات, سيرتا ليغكوغن يغ مندوكوغ.

فينليتيان افي مباحس ميغنائ غني كهمفينا كفال سكوله, كيمفوان مميغ دان كيمفوان ممغارهي سومبر دايا مانسيا دي س.د نجري اسين هرافان موليا. توجوان فينليتيان افي اونتك ميغناهي غباران غني كهمفينا كفال سكوله, كيمفوان مميغ, كيمفوان ممغارهي سومبر دايا مانسيا دي س.د نجري اسين هرافان موليا كجاتن تيلوك جيلام أوغن كومريغ ايلر.

اونتك ميغناهي هاسل فينليتيان, فنولس مغموناكن فنديكانن يغ بيرسيقات كالتاتف سهغعا تيكنك اناليسس ديلاوكان سيجارا ديسكرفيتيف دان تيكنك فيغفولن داتا ملالوي اوسيرفاسي, واونجارا مندالم, دكومنتاسي دان ترياغغولسي. دالم فينليتيان افي, يغ مينجادي انفورمان تيرديري داري بيدرافا نرا سومبر اتو فارتسيفان, كوميتي, غور, مشاراكت دان تتا اوسها, انفورمان فينليتيان يغ ديامبل هايه اورغ-اورغ تيرتنو يغ تيله ديفيرتيمباغكن دان ديفاندغ تيله ميغواسي سيرتا ميندالي سيتواسي تيرسيوت.

بيرداساركن هاسل فينليتيان لفاغن, فنولس دافت منيغولكن, فير تاما: غني كهمفينا كفال سكوله دي س.د نجري اسين هرافان موليا ميغادفسي غني كهمفينا ترنور ماسيونال, كيدوا: كهمفينا كفال سكوله ديلهت داري كيمفوان مميغ سومبر دايا مانسيا دالم فروسيس فيلكسانان فروغرم كيجرا تيله تيرلكسانا سيجارا بيرتاهف دان سيساي ديغن ف.ا.ك. فيلنغ, اورغانيزغ, اگتواتغ, كونترولنغ) دان كفال سكوله تامفك سيلالو مينجادي سومبر انسفيراسي سيرتا مغو ميلباتكن سومبر دايا مانسيا دالم منيلسيكن فيرماسلاهن دي سكوله, كيتيغا: كهمفينا كفال سكوله ديليت داري كيمفوان ممغارهي بيروسها اونتك بيرانتراسي سيجارا منيلوره يك فيك اترنال موفون اكسترنال.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah *Subhanahu Wata'ala*, karena hanya dengan rahmat-Nya tesis ini dapat selesai dengan baik dan atas ridha-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir”. Shalawat beserta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad *Shallallahu A'laihi Wasallam*, karena atas perjuangannya banyak wawasan yang didapatkan.

Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat yang telah ditentukan dalam rangka meraih gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam pada Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Selanjutnya penulis menghaturkan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang turut berpartisipasi di dalam memberikan sumbang pikiran, bantuan moril dan spiritual sehingga penulis dapat menyelesaikan pembuatan tesis. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Aftatun Muchtar, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Abdullah Idi, M.Ed., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dr. Yulia Tri Samiha, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
4. Ibu Prof. Dr. Nyayu Khodijah, M.Pd., selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan motivasi serta pendapat dalam penulisan tesis.
5. Bapak Dr. Abdurrahmansyah, M.Ag., selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan motivasi dalam penulisan tesis.

6. Bapak Prof. Dr. Abdullah Idi, M.Ed., selaku ketua sidang munaqasyah dan bapak Dr. Muhammad Adil, M.A., selaku sekretaris sidang munaqasyah yang telah berpartisipasi sebagai tim sidang munaqasyah tertutup.
7. Bapak Dr. Zainal Berlian, DBA., selaku penguji I yang telah memberikan arahan serta masukan dalam perbaikan tesis.
8. Ibu Dr. Maimunah, M.Ag., selaku penguji II yang telah memberikan arahan serta bimbingan dalam perbaikan tesis.
9. Bapak dan Ibu dosen Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
10. Bapak kepala sekolah dan dewan guru SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir, yang telah memberikan izin dan data informasi sebagai data penelitian.
11. Seluruh keluarga terutama ayahanda Yatiman, S. Pd.SD. dan ibunda Sofiatun tercinta “*Allahummaghfirlī wa liwālidayya warhamhumā kamā rabbayāni shaghirā...*” yang senantiasa mendo’akan dan memberikan dukungan baik moril maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis.
12. Ustadz KH. Tol’at Wafa Achmad, Lc., dan keluarga selaku pimpinan Pondok Pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga yang telah memberikan dukungan dan nasihat dalam penyelesaian tesis.
13. Bapak Mukarrom Muhammad Diah dan keluarga selaku ketua bidang keuangan yang telah memberikan bantuan, dukungan dan motivasi dalam penyelesaian tesis.
14. Adik-adikku Muhammad Ghufron Khafidin dan Muhammad Ilham Rasyid Riyadi, kalian adalah harapanku.

15. Seseorang yang kelak akan membimbingku.
16. Teman-teman seperjuangan yang selalu bersama Ibu Yuyun Dewi Yani, Ibu Ana, Ayunda Aidah, Ayunda Sari Sarinah, Ayunda Okta Risalah, Ayunda Nur Ramadhan, Ayunda Hayati Nurdini, Leo Antina, Zulfa Manda Sari, dan Rizki Dwi Amelia, dkk yang telah menjadi penyemangat.
17. Rekan seperjuangan yang selalu bersama Ayunda Suci Rahayu, S.El., Suci Fitriah, S.Pd.I., Adinda Romadela Sari, S.Pd.I., Adinda Fatmawati, S.Pd.I., Adinda Nur Hidayah, S.Pd.I., Adinda Puri Sariwati, S.Pd.I., Adinda Ema Fitriyanti, S.Pd.I., Adinda Diana Sari, Adinda Miati, Adinda Kurnia Manda Sari yang telah memberikan motivasi.
18. Semua pihak yang telah membimbing dan membantu dalam penyelesaian tesis.

Semoga Allah *Suhanahu Wata'ala* membalas semua kebaikan yang telah diberikan. Harapan penulis semoga tugas akhir ini bermanfaat bagi kita semua serta semoga kita selalu mendapatkan rahmat dan ridha dari Allah *Subhanahu Wata'ala*. Amin...

Sakatiga, Oktober 2015
Penulis,

Hidayatus Syarifah

NIM. 1382103

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERNYATAAN LOLOS UJIAN PROPOSAL	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	v
PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
DAFTAR ISI.....	xii
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian	14
E. Kajian Penelitian yang Relevan.....	14
F. Definisi Konseptual	19
G. Kerangka Teori	26
H. Sistematika Pembahasan	30
BAB II: LANDASAN TEORI.....	31
A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	31
B. Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Pembimbing	52

	C. Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Pemengaruh.....	58
BAB III	: METODOLOGI PENELITIAN.....	65
	A. Metode Penelitian.....	65
	B. Jenis atau Desain Penelitian	65
	C. Tempat dan Waktu Penelitian	67
	D. Informan Penelitian.....	68
	E. Teknik Pengumpulan Data	69
	F. Teknik Analisis Data.....	70
BAB IV	: ANALISIS DESKRIPTIF HASIL PENELITIAN.....	74
	A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya.....	74
	B. Gambaran Kemampuan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membimbing di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya..	79
	C. Gambaran Kemampuan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mempengaruhi di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya	92
BAB V	: PENUTUP.....	96
	A. Simpulan.....	96
	B. Saran	97

REFERENSI

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



PERNYATAAN LOLOS UJIAN PROROSAL

Proposal tesis berjudul “KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SD NEGERI 1 SINAR HARAPAN MULYA KECAMATAN TELUK GELAM OGAN KOMERING ILIR” yang ditulis oleh:

Nama : Hidayatus Syarifah

NIM : 1382103

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam ujian proposal pada tanggal 12 Januari 2015 dan dapat disetujui untuk dilanjutkan penulisannya, dan ditentukan promotornya, melalui SK Direktur Pascasarjana UIN Raden Fatah Palembang.

TIM PENGUJI:

1. Prof. DR. Nyayu Khodijah, M.Si.
NIP. 19700825 199503 2 001

.....
Tgl 12 Januari 2015

2. DR. Abdurrahmansyah, M.Ag.
NIP. 19730713 199803 1 003

.....
Tgl 12 Januari 2015

Palembang, 2015

Ketua Program Studi,



Direktur,

.....
Prof. DR. Abdullah Idi, M.Ed.
NIP. 19650927 199103 1 004

.....
DR. Yulia Tri Samiha, M.Pd.
NIP. 19680721 200501 2 004



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama : Prof. DR. Nyayu Khodijah, M.Si.
NIP : 19700825 199503 2 001
2. Nama : DR. Abdurrahmansyah, M.Ag.
NIP : 19730713 199803 1 003

Dengan ini menyetujui bahwa tesis berjudul “KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SD NEGERI 1 SINAR HARAPAN MULYA KECAMATAN TELUK GELAM OGAN KOMERING ILIR” yang ditulis oleh:

Nama : Hidayatus Syarifah

NIM : 1382103

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Konsentrasi

Untuk diajukan dalam sidang munaqasyah tertutup pada Program Pascasarjana UIN Raden Fatah Palembang.

Palembang, 8-10 - 2015

Pembimbing I,

Prof. DR. Nyayu Khodijah, M.Si.
NIP. 19700825 199503 2 001

Pembimbing II,

DR. Abdurrahmansyah, M.Ag.
NIP. 19730713 199803 1 003



PERSETUJUAN TIM PENGUJI

SIDANG MUNAQASYAH TERTUTUP

Tesis berjudul “GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI SD NEGERI 1 SINAR HARAPAN MULYA KECAMATAN TELUK GELAM OGAN KOMERING ILIR” yang ditulis oleh:

Nama : Hidayatus Syarifah

NIM : 1382103

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

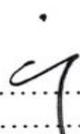
Telah dikoreksi dengan seksama dan dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasyah terbuka pada Program Pascasarjana UIN Raden Fatah Palembang.

TIM PENGUJI:

1. Dr. Zainal Berlian, DBA.
NIP. 19620305 199101 1 001


.....
Tgl.....

2. Dr. Maimunah, M.Ag.
NIP. 19561220 198803 2 001


.....
Tgl.....

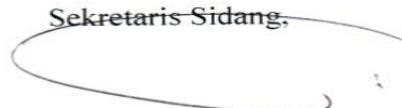
Palembang, 2015

Ketua Sidang,



Prof. Dr. Abdullah Idi, M.Ed.
NIP. 19650927 199103 1 004

Sekretaris Sidang,



Dr. Muhammad Adil, M.A.
NIP. 19730604 199903 1 006



PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Tesis berjudul “GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI SD NEGERI 1 SINAR HARAPAN MULYA KECAMATAN TELUK GELAM OGAN KOMERING ILIR” yang ditulis oleh:

Nama : Hidayatus Syarifah
NIM : 1382103
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka pada tanggal 2015 dan dapat disetujui sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd.I.) pada Program Pascasarjana UIN Raden Fatah Palembang.

TIM PENGUJI:

1. Dr. Zainal Berlian, DBA.
NIP. 19620305 199101 1 001


.....
Tgl.....

2. Dr. Maimunah, M.Ag.
NIP. 19561220 198803 2 001


.....
Tgl.....

Palembang, 2015

Ketua Sidang,



Prof. Dr. Abdullah Idi, M.Ed.
NIP. 19650927 199103 1 004

Sekretaris Sidang,



Dr. Muhammad Adil, M.A.
NIP. 19730604 199903 1 006

PEDOMAN TRANSLITRASI ARAB LATIN

Untuk memudahkan dalam penulisan lambang bunyi huruf, dari bahasa Arab ke Latin, maka penulis mengacu pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan No. 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1987.

A. Konsonan Tunggal

No	Nama	Huruf Latin	Keterangan	Huruf Arab
1	ا	alif	Tidak dilambang	Tidak dilambang
2	ب	ba	b	be
3	ت	ta'	t	te
4	ث	sa'	ś	es (dengan titik di atas)
5	ج	jim	j	je
6	ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
7	خ	kha	kh	ka dan ha
8	د	dal	d	de
9	ذ	zal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
10	ر	ra'	r	er
11	ز	zai	z	zet
12	س	sin	s	es
13	ش	syin	sy	es dan ye
14	ص	shad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
15	ض	dhad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
16	ط	ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
17	ظ	za'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
18	ع	'ain	‘	koma di atas

19	غ	gayn	g	ge
20	ف	fa'	f	ef
21	ق	qaf	q	qi
22	ك	kaf	k	ka
23	ل	lam	l	el
24	م	mim	m	em
25	ن	nun	n	en
26	و	wau	w	we
27	ه	ha'	h	ha
28	ء	hamzah	'	apostrof
29	ي	ya'	y	ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis Rangkap

عدة	ditulis	<i>'iddah</i>
-----	---------	---------------

C. *Ta' Marbutah*

1. Bila mati maka ditulis h

هبة	ditulis	<i>hibah</i>
جزية	ditulis	<i>jizyah</i>

Ada pengecualian terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti kata shalat, zakat. Akan tetapi bila diikuti oleh kata sandang “al” serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-aulyā</i>
----------------	---------	-------------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah maka ditulis dengan t.

زكاة الفطر	ditulis	<i>zakāt al-fiṭri</i>
------------	---------	-----------------------

D. Vokal Pendek

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
.....	fathah	a	a
.....	kasrah	i	i
.....	ḍammah	u	u

E. Vokal Panjang

Nama	Tulisan Arab	Tulisan Latin
fathah + alif + ya	جاهلية	<i>jāhiliyyah</i>
fathah + alif layyinah	يسعى	<i>yas'ā</i>
kasrah + ya' mati	كريم	<i>karīm</i>
ḍammah + wawu mati	فروض	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

Tanda Huruf	Nama	Gabungan	Nama	Contoh
ـِي	<i>fathah dan ya' mati</i>	ai	a dan i (ai)	بينكم
ـُو	<i>fathah dan wawu mati</i>	au	a dan u (au)	قول

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan

Apostrop

أنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la,in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti oleh huruf qamariyah

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti oleh huruf syamsiyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf (el) nya.

السماء	ditulis	<i>As-samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat ditulis menurut pengucapannya dan menulis penulisannya.

ذو الفروض	ditulis	<i>ẓawi al-furūd</i>
اهل السنة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>
اهل الندوة	ditulis	<i>ahl an-nadwah</i>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Hidayatus Syarifah
Tempat/Tanggal Lahir : Pahang Asri/24 April 1992
Jabatan : Tenaga Pendidik MTs Raudhatul Ulum dan Staf
Keuangan PP Raudhatul Ulum
Alamat Rumah : Komplek PP Raudhatul Ulum Sakatiga Inderalaya
Alamat Kantor : Komplek PP Raudhatul Ulum Sakatiga Inderalaya
Nama Ayah : Yatiman, S.Pd.SD.
Nama Ibu : Sofiatun

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- a. SD Negeri Panca Tunggal Benawa, 2003
- b. MTs Raudhatul Ulum Sakatiga, 2006
- c. MA Raudhatul Ulum Sakatiga, 2009
- d. STIT Raudhatul Ulum Sakatiga, 2013

2. Pendidikan Non Formal

C. Riwayat Pekerjaan

1. Staf Bidang Kurikulum MTs Raudhatul Ulum Sakatiga Inderalaya (2009)
2. Staf Bidang Bendahara MTs Raudhatul Ulum Sakatiga Inderalaya (2010).
3. Staf KPB (Kasir Pembagian Barokah) Pondok Pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga Inderalaya (2011-2014).
4. Bagian Bendahara SMP Islam Terpadu Raudhatul Ulum Sakatiga Inderalaya (2015).
5. Tenaga Pendidik MTs Raudhatul Ulum Sakatiga dan Staf KPB Pondok Pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga Inderalaya (2015-sekarang).

D. Prestasi/Penghargaan

1. Prestasi mahasiswa berprestasi ke-2 STIT Raudhatul Ulum Sakatiga Inderalaya tahun 2013.

E. Pengalaman Organisasi

1. Bagian Keamanan OP3RU (Organisasi Pelajar Pondok Pesantren Raudhatul Ulum), 2007.
2. Bagian Tarbiyah dan Da'wah OP3RU (Organisasi Pelajar Pondok Pesantren Raudhatul Ulum), 2008.
3. Ketua OP3RU Putri (Organisasi Pelajar Pondok Pesantren Raudhatul Ulum), 2008.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam lingkup lembaga pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar bagi organisasi sekolah sebagai penggerak jalannya sebuah organisasi. Selain itu, kepala sekolah memiliki posisi terpenting bagi lembaga pendidikan dalam sebuah manajemen sekolah sehingga *input*, proses, dan *output* dapat terlaksana dengan teratur sesuai dengan visi dan misi lembaga pendidikan yang merupakan tujuan organisasi sebagai acuan untuk mencapai sebuah perencanaan.

Sebagai suatu organisasi pendidikan, sekolah mempunyai gradasi kinerja masing-masing. Semua ini menunjukkan bagaimana manajemen pendidikan dalam organisasi berjalan dan digerakkan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, memahami kinerja organisasi termasuk organisasi sekolah jelas akan membantu memahami posisi suatu sekolah dalam konteks pendidikan dan organisasi pendidikan lainnya.¹ Begitu pula dengan tanggung jawab sebagai pemimpin organisasi, tidak hanya menjadikan organisasi memiliki prestasi, tetapi bertanggung jawab dan membimbing, mengarahkan kinerja serta aktivitas para pengikut dalam situasi baik formal maupun informal, sosial atau pekerjaan, dinamis atau statis, khusus atau rutin yang melingkupi hubungan antara pemimpin dengan pengikut.

¹¹ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hlm. 47.

Salah satu bentuk administrasi sekolah yaitu dengan adanya mekanisme kerja yang efektif dan efisien. Kedewasaan dalam bekerja menjadi ciri lain dari manajemen sekolah. Tenaga akademik dan staf administratif bekerja bukan karena diawasi atau diperintah oleh pimpinan atau atasannya. Mereka bekerja memiliki rasa tanggung jawab akan tugas pokok dan fungsinya. Sikap mental tenaga kependidikan di sekolah menjadi prasyarat bagi terbentuknya sumber daya manusia yang efektif. Merujuk pada pendapat Zaleznik yang dikutip oleh M.N. Nasution dalam buku *Manajemen Mutu Terpadu*, seorang pemimpin yang baik harus memiliki beberapa karakteristik yang mencakup:²

1. Tanggung jawab yang seimbang, keseimbangan di sini adalah antara tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab terhadap orang yang harus melaksanakan pekerjaan tersebut.
2. Model peranan yang positif, peranan adalah tanggung jawab, perilaku, atau prestasi yang diharapkan dari seseorang yang memiliki posisi khusus tertentu. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang baik harus dijadikan panutan dan contoh oleh bawahannya. Jika mereka melakukan apa yang diharapkan dari karyawannya untuk tepat waktu, maka pemimpin tersebut harus bersikap tepat waktu dalam memenuhi janji atau melaksanakan tugasnya.
3. Memiliki keterampilan komunikasi yang baik, pemimpin yang baik harus menyampaikan ide-ide secara ringkas dan jelas, serta dengan cara yang tepat.
4. Memiliki pengaruh yang positif, pemimpin yang baik memiliki pengaruh terhadap karyawannya dan menggunakan pengaruh tersebut untuk hal-hal

² M.N. Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), hlm. 150-151.

yang positif. Pengaruh adalah seni menggunakan kekuasaan untuk menggerakkan atau mengubah pandangan orang lain ke arah suatu tujuan atau sudut pandang tertentu.

5. Mempunyai kemampuan untuk meyakinkan orang lain, pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat menggunakan keterampilan komunikasi dan pengaruhnya untuk meyakinkan orang lain terhadap sudut pandangnya serta mengarahkan mereka pada tanggung jawab total terhadap sudut pandang tersebut.

Proses pendidikan di dalam organisasi harus didukung oleh personalia, seperti administrator, guru, konselor, tata usaha yang profesional. Hal tersebut didukung pula oleh sarana dan prasarana pendidikan, fasilitas, media, serta sumber belajar yang memadai, baik jumlah, dan biaya yang mencukupi, manajemen yang tepat, serta lingkungan yang mendukung.³ Karena sekolah yang efektif dan efisien diartikan sebagai sekolah yang mempunyai efek atau dampak signifikan bagi terwujudnya suatu tujuan yang diharapkan. Dalam konteks proses, sekolah yang efektif dan efisien dapat diartikan sebagai sekolah yang menunjukkan tingkat kinerja yang diharapkan dalam menyelenggarakan proses belajar peserta didik.⁴

Dengan adanya pelayanan dalam organisasi, proses kepemimpinan kepala sekolah memiliki cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi anggota yang dipimpin, dan ini berkaitan dengan usaha seorang pemimpin yang

³ Nana Syaodih, Ayi Jami'at, dan Ahman, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah*, (Bandung: Refika Aditama, 2006), hlm. 07.

⁴ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hlm. 60.

merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anggotanya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. Karena kepemimpinan sebagai “kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum, serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.⁵

Banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi merupakan faktor yang berhubungan dengan produktivitas dan efektivitas organisasi. Maka dalam melaksanakan proses manajemen berbasis sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki berbagai kemampuan diantaranya yang berkaitan dengan pembinaan disiplin pegawai dan motivasi.⁶

Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S. An-Naml Ayat: 88 yang menyebutkan:

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسِبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ صُجَّعَ اللَّهُ الَّذِي اتَّقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ﴿٨٨﴾

Artinya: “Dan engkau akan melihat gunung-gunung, yang engkau kira tetap di tempatnya, padahal ia berjalan (seperti) awan berjalan. (Itulah) ciptaan

⁵ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 107-108.

⁶ *Ibid*, hlm. 117-118.

Allah yang mencipta dengan sempurna segala sesuatu. Sungguh, Dia Maha teliti apa yang kamu kerjakan.”⁷

Kata (صنع) *shun'a* biasa digunakan untuk suatu perbuatan yang dilakukan secara sangat baik dan sempurna oleh siapa yang memiliki kemahiran dan keahlian dalam bidangnya.⁸

Dengan adanya kepemimpinan sekolah yang aktif, melakukan tugas sesuai dengan keahliannya, dari sudut prosesnya gaya kepemimpinan merujuk kepada kegiatan penanganan transformasi masukan-masukan melalui subsistem pemrosesan menjadi keluaran. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dalam proses pendidikan menunjukkan pelaksanaan subsistem dalam sistem proses, yang meliputi tindakan kerja, komunikasi, dan monitoring. Selain itu, gaya kepemimpinan dapat dilihat dengan indikator-indikator yaitu efisiensi, produktivitas, relevansi, akuntabilitas, kesehatan organisasi, dan semangat berinovasi.⁹

Dalam perspektif Islam *imamah* atau kepemimpinan adalah konsep yang tercantum dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi (individual), berdua (suami dan istri), keluarga bahkan sampai umat manusia atau kelompok. Konsep ini mencakup baik cara-cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksananya ajaran Islam untuk menjamin kehidupan yang lebih

⁷ Al-Qur'an Terjemah, (Jakarta: Al-Huda, 2002), hlm. 385.

⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 521.

⁹ Moch. Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 16-17.

baik di dunia dan akhirat sebagai tujuannya dan kepemimpinan ini lebih kepada spiritual pemimpin itu sendiri.¹⁰

Kepemimpinan dalam konsep Islam sebagai sebuah konsep interaksi, relasi, proses otoritas, kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan menkoordinasikan baik secara horizontal maupun vertikal. Kemudian dalam teori manajemen, fungsi pemimpin sebagai perencana dan pengambil keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan motivasi serta pengawasan.¹¹

Sebagai teladan yang tidak diragukan bahwa Muhammad Rasulullah adalah sosok manusia yang paling ideal. Tidak hanya sebagai nabi dan rasul pilihan, tetapi sebagai kepala rumah tangga yang harmonis bagi keluarga-keluarganya, sahabat-sahabat yang baik sesamanya, guru yang berhasil bagi murid-muridnya, teladan bagi ummatnya, panglima yang berwibawa bagi prajuritnya dan pemimpin yang besar bagi kaumnya. Sesuai dalam firman Allah SWT Q.S. Al-Ahzab ayat 21 yang menyebutkan:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ
اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Artinya: “Sungguh telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan yang banyak mengingat Allah.”

Kata *uswatun hasanah* dalam penjelasan ulama tafsir mengaitkan turunnya ayat tersebut dengan peristiwa perang Khandaq yang sangat memberatkan kaum muslimin saat itu. Nabi dan para sahabat benar-benar dalam keadaan susah dan

¹⁰ Abuddin Nata, *Kapita Selektta Pendidikan Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 45.

¹¹ Aunur Rahim, *Kepemimpinan Islam*, (Yogyakarta: UII Press, 2001), hlm. 47.

lapar, sampai para sahabat menggajal perutnya dengan dua buah batu, namun beliau paling gigih dan sabar. Kesabaran nabi dan perjuangan beliau tanpa sedikitpun berkeluh kesah dalam kisah perang Khandaq. Diabadikan oleh ayat di atas sebagai bentuk suri teladan yang sepatutnya diikuti oleh ummatnya.¹²

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagai sosok pemimpin yang bertanggung jawab dimulai dari diri pribadi sebagai contoh atau teladan yang baik bagi sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Sehingga dapat dijadikan panutan untuk melaksanakan tujuan suatu lembaga pendidikan.

Lembaga pendidikan merupakan kerangka kelembagaan. Di mana administrasi pendidikan dapat berperan dalam mengelola organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari tingkatan-tingkatan suatu organisasi, dalam hal ini administrasi pendidikan dapat dilihat dalam tiga tingkatan yaitu tingkatan institusi (*institutional level*), tingkatan manajerial (*managerial level*), dan tingkatan teknis (*technical level*). Tingkatan institusi berkaitan dengan hubungan antara lembaga pendidikan dengan lingkungan eksternal, tingkatan manajerial berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan organisasi lembaga sekolah, serta tingkatan teknis berkaitan dengan proses pembelajaran.¹³

Sudut pandang proses merupakan cara pandang atau pendekatan terhadap administrasi pendidikan dengan melihat pada bagaimana proses manajemen dijalankan dan hal ini terkait dengan fungsi-fungsi manajemen secara umum yaitu

¹²Qurthubi, terjemah “*Al-Jami’ li Ahkam Al-Qur’an Wa Al-Mubayyin Lima Tadhmanahu Min As-Sunnah Wa Ayi Al-Furqan cet. 14*”, hlm. 138-139.

¹³Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hlm. 15.

planning, organizing, actuating, dan controlling. Sudut pandang esensi berkaitan dengan bidang-bidang yang menjadi perhatian dalam manajemen seperti gaya kepemimpinan, kinerja pegawai, penjaminan kualitas, iklim, dan budaya organisasi. Sementara itu, sudut pandang substansi kerja berkaitan dengan bidang-bidang yang berhubungan langsung dengan dunia pendidikan seperti organisasi sekolah, pembiayaan pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas pendidikan, kinerja guru, dan proses pembelajaran.¹⁴

Keberadaan kepemimpinan kepala sekolah di suatu organisasi akan menjadi lebih efektif dan efisien pada saat pemimpin tersebut melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin. Penegasan seorang pemimpin menjalankan fungsinya secara baik diharapkan lebih jauh akan mampu mewujudkan berbagai rencana serta strategi organisasi secara utuh.¹⁵

Dalam suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah memiliki posisi terpenting bagi seluruh lingkup sekolah. Dari kinerja sumber daya manusia, sarana, kegiatan ekstrakurikuler, dan lain sebagainya, sehingga gaya kepemimpinan di sekolah akan terlaksana secara efektif, efisien dan terkontrol. Sesuai dengan hasil wawancara dengan guru di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Kabupaten Ogan Komering Ilir mengadopsi gaya kepemimpinan transformational,¹⁶ Sesuai dengan

¹⁴ *Ibid*, hlm. 13-14.

¹⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 179.

¹⁶ I Komang Sulastra, Guru Pendidikan Agama Hindu SD N 1 Sinar Harapan Mulya, Wawancara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SD N 1 Sinar Harapan Mulya, Sinar Harapan Mulya, 12 Maret 2015.

pendapat Indrayanto dkk tentang penerapan gaya kepemimpinan transformational, yaitu:¹⁷

1. Mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan.
2. Memiliki sifat pemberani
3. Mempercayai orang lain.
4. Bertindak atas dasar sistem nilai (bukan atas kepentingan individu atau atas dasar kepentingan dan desakan kroninya).
5. Meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus.
6. Memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang rumit, tidak jelas, dan tidak menentu.
7. Serta memiliki visi ke depan.

Penerapan mengenai gaya kepemimpinan di atas merupakan proses untuk membangun komitmen bersama terhadap sasaran suatu organisasi dan memberikan kepercayaan kepada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan suatu organisasi, walaupun dalam peningkatan kerjasama suatu organisasi terdapat kendala sebagai penghambat jalannya proses pendidikan. Dari gaya kepemimpinan kepala sekolah, sumber daya manusia, sarana yang belum lengkap seperti buku pelajaran dan buku bacaan untuk siswa dan sarana belajar yang kurang mendukung, kondisi fisik sekolah yang kurang efektif dan efisien seperti kondisi sekolah yang berdekatan dengan pasar, pendidik yang kurang konsisten dengan waktu seperti adanya beberapa guru yang masih terlambat datang ke sekolah untuk mengajar sehingga tidak tepat waktu dan proses belajar mengajar

¹⁷ Indrayanto, dkk. *Pengantar Administrasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Idea Press, 2009), hlm. 128-129.

tidak maksimal, ketiadaan pembimbing dalam kepengurusan perpustakaan, dan pendidik yang tidak menggunakan sarana media pembelajaran yang telah dipersiapkan oleh pihak sekolah.¹⁸

Proses pendidikan dalam suatu lembaga harus didukung oleh personalia, seperti administrator, guru, konselor, dan tata usaha profesional. Hal tersebut didukung pula oleh sarana dan prasarana pendidikan, fasilitas, media, serta sumber belajar yang memadai, baik jumlah, dan biaya yang mencukupi, manajemen yang tepat, serta lingkungan yang mendukung.¹⁹ Dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional yang diadopsi oleh pemimpin kepala sekolah sesuai dengan kondisi yang dihadapi, kepemimpinan tersebut merupakan alternatif baru dalam pengelolaan pendidikan yang lebih menekankan kepada kemandirian dan kreativitas sekolah.²⁰

Sehubungan dengan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah, kepala sekolah dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektivitas kinerja melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah. Dengan begitu, manajemen berbasis sekolah sebagai paradigma baru pendidikan dapat memberikan hasil yang memuaskan.²¹

Suatu manajemen dalam suatu lembaga pendidikan berada pada tanggungjawab kepala sekolah sehingga kepala sekolah disebut manajer yaitu seorang yang bertindak sebagai perencana, pengorganisasian, pengarah,

¹⁸ Observasi sementara yang dilaksanakan pada hari Kamis, tanggal 22 Januari 2015.

¹⁹ Indrayanto, dkk. *Pengantar Administrasi...*, hlm. 07.

²⁰ B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 208.

²¹ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 126.

pemotivasi, serta pengendali orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan dalam lembaga pendidikan.²²

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang seluruh komponen serta berbagai perangkat pendukung lainnya dapat memuaskan peserta didik, pimpinan, guru dan masyarakat pada umumnya. Komponen pendidikan tersebut antara lain terkait dengan kurikulum atau pelajaran yang diberikan, proses belajar mengajar, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, sarana prasarana, lingkungan dan pengelolaan.²³ Sehingga kepribadian pemimpin melalui gaya kepemimpinan menjadi bagian terpenting dalam proses peningkatan sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

Menurut Peters dan Waterman, yang dikutip oleh Widjaja Tunggal Amin dalam bukunya *Manajemen Suatu Pengantar*:²⁴“Apa yang membuat manajer efektif, efisien dan berusaha unggul, bukanlah strategi intelektual yang cemerlang, akan tetapi ketaatan pada dasar, yaitu kerja keras, mengerjakan sesuatu dengan sederhana, bertindak cepat, berinteraksi dengan pelanggan, menghargai karyawan, dan mempertahankan arti suatu misi.”

Adanya gaya kepemimpinan yang mampu untuk melaksanakan perubahan dan tidak mementingkan diri sendiri akan berdampak pada sumber daya manusia baik internal maupun eksternal dalam lingkungan sekolah, dengan demikian akan

²² Siswanto, *Pengertian Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 13.

²³ Abuddin Nata, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2012), hlm.51.

²⁴ Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 4.

menghasilkan lembaga sekolah yang efektif dan efisien, dengan memiliki kriteria.²⁵

1. Mempunyai standar kerja yang tinggi dan jelas mengenai untuk apa setiap siswa harus mengetahui dan dapat mengerjakan sesuatu.
2. Mendorong aktivitas, pemahaman multibudaya, kesetaraan gender, dan mengembangkan secara tepat pembelajaran menurut standar potensi yang dimiliki oleh para pelajar.
3. Mengharapkan para siswa untuk mengambil peran tanggung jawab dalam belajar dan perilaku dirinya.
4. Mempunyai instrumen evaluasi dan penilaian prestasi belajar siswa yang terkait dengan standar pelajar, menentukan umpan balik yang bermakna untuk siswa, keluarga, staf, dan lingkungan tentang pembelajaran siswa.
5. Menggunakan metode pembelajaran yang berakar pada penelitian pendidikan dan suara praktik profesional.
6. Mengorganisasikan sekolah dan kelas untuk mengkreasikan lingkungan yang bersifat memberi dukungan bagi kegiatan pembelajaran.
7. Pembuatan keputusan secara demokratis dan akuntabilitas untuk kesuksesan siswa dan kepuasan pengguna.
8. Menciptakan rasa aman, sifat saling menghargai, dan mengakomodasikan lingkungan secara efektif.
9. Mempunyai harapan yang tinggi kepada semua staf untuk menumbuhkan kemampuan profesional dan meningkatkan keterampilan praktisnya.
10. Secara aktif melibatkan keluarga di dalam membantu siswa untuk mencapai sukses.
11. Bekerja sama atau ber-*partner* dengan masyarakat dan pihak-pihak lain untuk mendukung siswa dan keluarganya.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa program kegiatan sekolah tidak akan terlaksana secara efektif dan efisien tanpa kerjasama dan komunikasi yang baik antara pemimpin dan sumber daya manusia di lingkungan internal maupun eksternal, sehingga dengan adanya gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin maka dapat diketahui bagaimana kemampuan membimbing, dan mempengaruhi sumber daya manusia di lingkup internal dan eksternal suatu lembaga pendidikan.

²⁵ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 61.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan menuangkannya dalam bentuk judul: “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perlu dirumuskan pokok-pokok bahasan sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir?
2. Bagaimana kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dalam membimbing di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir?
3. Bagaimana kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendapatkan gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir.
2. Untuk mendapatkan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dalam membimbing di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir.

3. Untuk mendapatkan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, pengembangan keilmuan manajemen pendidikan khususnya dalam bidang gaya kepemimpinan kepala sekolah.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi kepala sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya.
- b. Sebagai bahan rujukan bagi peneliti yang akan mengadakan penelitian selanjutnya tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya .

E. Kajian Penelitian yang Relevan

Dalam proses menyusun tesis, penulis mengkaji beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang dibahas. Adapun penelitian-penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Ridwan, 2012, dari Magister Pascasarjana IAIN Raden Fatah Palembang Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, mengangkat judul tentang “*Gaya*

Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Subullussalam Sriwangi Kecamatan Semendawai Suku III Kabupaten OKU Timur”, mengamati tentang gaya kepemimpinan kepala Madrasah Tsanawiyah Subullussalam yang menganut gaya kepemimpinan demokratis dengan indikator sebagai: pengambilan keputusan dengan cara musyawarah, sikap non formal terhadap bawahan, pemberian instruksi dengan permintaan, pengawasan terhadap bawahan dengan cara pembinaan, pemberian penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) dengan cara memanggil secara pribadi, pendelegasian wewenang dengan memberi kebebasan penuh, dan pendekatan terhadap bawahan dengan cara menasihati. Kepemimpinan demokratis pada penelitian ini dapat dilihat dari beberapa kegiatan manajemen *POAC* yang diterapkan oleh kepala madrasah sehingga segala kegiatan yang ada di Madrasah Tsanawiyah Subullussalam Sriwangi terlaksana lebih efektif dan efisien.

Persamaan yang dibahas dalam tesis ini lebih menjelaskan mengenai gaya kepemimpinan kepala madrasah, kemampuan kepala madrasah dalam membimbing dan mengarahkan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam suatu lembaga pendidikan. Kemudian perbedaan yang dibahas dalam tesis ini yaitu membahas mengenai gaya kepemimpinan kepala madrasah yang mengadopsi gaya kepemimpinan demokratis di Madrasah Tsanawiyah Subullussalam Sriwangi. Sedangkan dalam tesis ini lebih menjelaskan tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SD Negeri Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir.

Syarifudin, 2007, dari Magister Pascasarjana IAIN Raden Fatah Palembang Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, mengangkat judul tentang “*Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Bangka Belitung*”, mengamati tentang gaya kepemimpinan kepala MAN di Bangka Belitung yang bervariasi, di antara keempat Madrasah Aliyah Negeri yang ada di Bangka Belitung mengadopsi gaya kepemimpinan instruksional yaitu memberi perintah-perintah yang harus dikerjakan oleh bawahan dengan memberikan pengawasan ketat yang disebabkan rendahnya tingkat kedewasaan bawahan dalam pelaksanaan tugas dan gaya kepemimpinan partisipasi yaitu mengambil keputusan bersama dengan bawahan dan membantu usaha bawahan dalam mencapai penyelesaian, memiliki ciri suportif yang tinggi tetapi direktif rendah yang disebabkan karena menurut kepala sekolah bawahan memiliki kecakapan dan pengetahuan yang cukup untuk penyelesaian tugas. Adanya variasi kecenderungan gaya kepemimpinan yang diterapkan antara keempat Madrasah Aliyah Negeri di Bangka Belitung dipengaruhi oleh bervariasinya tingkat kematangan dan kedewasaan bawahan dalam pelaksanaan tugas.

Persamaan yang dibahas dalam tesis ini lebih menjelaskan tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kemampuan kepala madrasah dalam mengarahkan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam suatu lembaga pendidikan. Kemudian perbedaan yang dibahas dalam tesis ini yaitu membahas mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bervariasi di Madrasah Aliyah Negeri Bangka Belitung. Sedangkan dalam tesis ini lebih menjelaskan tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah,

kemampuan membimbing dan kemampuan mengarahkan sumber daya manusia di SD Negeri Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir.

Komaruddin, 2013, dari Magister Pascasarjana IAIN Raden Fatah Palembang Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, mengangkat judul tentang “*Kepemimpinan Transformasional (Studi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Ogan Komering Ulu)*”, mengamati tentang gaya kepemimpinan transformasional yaitu kepala sekolah telah memperlihatkan ciri-ciri kepemimpinan kharismatik (*idealized inspirational*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), merangsang kreativitas (*inspirational stimulation*), perhatian secara individual (*individualized consideration*) kendati belum sepenuhnya melengkapi indikator-indikator dari empat dimensi kepemimpinan transformasional tersebut dan faktor-faktor yang berperan dalam merealisasikan gaya kepemimpinan transformasional di SMK Negeri 3 OKU antara lain adanya latar belakang pendidikan kepala sekolah dan guru yang cukup kompeten, pengalaman mengajar yang cukup lama, kepribadian guru yang baik, lingkungan sosial, baik sesama guru, staf tata usaha, orangtua siswa dan masyarakat serta unsur lainnya, dan kedisiplinan kerja yang telah dibiasakan, demikian juga adanya supervisi pendidikan yang dilaksanakan oleh pengawas maupun oleh kepala sekolah itu sendiri, serta adanya sarana dan prasarana sekolah, memberikan kesempatan kepada kepala sekolah untuk merealisasikan program dan tujuan pendidikan sesuai dengan gaya kepemimpinan yang dimilikinya.

Persamaan yang dibahas dalam tesis ini menjelaskan tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Kemudian perbedaan yang dibahas dalam tesis ini yaitu membahas mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui empat dimensi kepemimpinan dan faktor-faktor yang berperan dalam merealisasikan gaya kepemimpinan transformasional di SMK Negeri 3 OKU. Sedangkan dalam tesis ini lebih menjelaskan tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kemampuan membimbing dan kemampuan mengarahkan sumber daya manusia di SD Negeri Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir.

Fahrul Amin, 2014, dari Magister Pascasarjana IAIN Raden Fatah Palembang Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, mengangkat judul tentang *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Negeri Batu Raja Kabupaten Ogan Komering Ulu”*, mengamati tentang adanya pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, adanya pengaruh motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru, dan adanya pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Batu Raja Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Persamaan yang dibahas dalam tesis ini menjelaskan tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah. Kemudian perbedaan yang dibahas dalam tesis ini yaitu membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Batu Raja Kabupaten Ogan Komering Ulu. Sedangkan dalam tesis ini lebih menjelaskan

tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kemampuan membimbing dan kemampuan mengarahkan sumber daya manusia di SD Negeri Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir.

F. Definisi Konseptual

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.²⁶ Berdasarkan pengertian tersebut maka gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik atau lagak yang dipilih oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lain berlainan tergantung situasi dan kondisi kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.²⁷ Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang lebih disukai oleh seorang pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja.²⁸ Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan

²⁶ M.N. Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu TQM*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), hlm. 158.

²⁷ Miftah Toha, *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1990), hlm. 79.

²⁸ Stoner dan Freeman, *Management*, hlm. 475.

strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.²⁹ Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan pengikutnya.³⁰

Menurut pendekatan tingkah laku, 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. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya.³¹

Dalam proses penggerakan suatu organisasi, pemimpin memiliki tugas sebagai orang yang menuntun ataupun memandu organisasi. Jika dilihat dari pengertian di atas, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi.³²

Pendapat lain mengenai kepemimpinan diartikan oleh Good yang dikutip oleh Burhanuddin yaitu “*the ability and readiness to inspire, guide, direct, or manage other*”, yang berarti kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan atau

²⁹ Stephen J Knezevich, *Administration of Public Education: A Source Book for the Leadership and Management of Education Institution*, (New Jersey: Prentice-Hall, 1990), hlm. 337.

³⁰ Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Management*, (Yogyakarta: Andi, 2001), hlm. 161.

³¹ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), hlm. 167.

³² E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 107.

mengelola orang lain agar mereka mau berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan bersama.³³

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada faktor pemimpin.³⁴ Selain itu, kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah. Di mana dalam kepemimpinan ini berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dan efisien dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumental merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.³⁵

Sedangkan menurut pengertian dalam agama Islam kepemimpinan merupakan suatu hal yang harus memenuhi kriteria sebagai seorang khalifah Allah SWT, yaitu seorang pemimpin yang memiliki sifat *shiddiq, amanah, tabligh, fathonah*.

³³ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hlm. 62.

³⁴ Muhaimin, Suti'ah, Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 29.

³⁵ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 107.

Selain itu, kepemimpinan adalah tindakan atau perbuatan di antara perseorangan dan kelompok yang menyebabkan, baik orang seorang maupun kelompok bergerak ke arah tujuan tertentu. Kepemimpinan tampak dalam proses di mana seseorang mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau mengawasi pikiran-pikiran, perasaan-perasaan atau tingkah laku orang lain.³⁶

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Kemampuan Kepala Sekolah dalam Membimbing

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai pembimbing merupakan *leader* yang harus mampu menggerakkan orang lain agar secara sadar dan sukarela melaksanakan kewajibannya secara baik sesuai dengan yang diharapkan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah terutama ditujukan kepada para guru karena merekalah yang terlibat secara langsung dalam proses pendidikan. Namun demikian, gaya kepemimpinan kepala sekolah juga ditujukan kepada para tenaga kependidikan dan administrator lain serta siswa.³⁷ Dengan berarti bahwa kepala sekolah harus mampu menghimpun dan menkoordinasikan sumber daya manusia dan sumber-sumber material sekolah, sebab keberhasilan

³⁶ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Haji Masagung, 1989), hlm. 79-80.

³⁷ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), hlm. 121.

sekolah sangat bergantung pada kecakapan dalam mengatur dan mendayagunakan berbagai sumber dalam mencapai tujuan.³⁸

Kemampuan kepala sekolah dalam membimbing sumber daya manusianya dapat dikatakan sebagai manajer yang bertindak sebagai perencana, pengorganisasi, pengarah, pemotivasi, serta pengendali orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.³⁹

Demikian pula tugas kepala sekolah sebagai pembimbing sumber daya manusia sangat memerlukan ketiga macam keterampilan yaitu: *technical skills*, *human skills*, dan *conceptual skills*. Dari ke tiga bidang keterampilan tersebut, *human skills* merupakan keterampilan yang memerlukan perhatian khusus dari para kepala sekolah, sebab melalui *human skills* seorang kepala sekolah dapat memahami isi hati, sikap dan motif orang lain, mengapa orang lain tersebut berkata dan berperilaku. Agar seorang kepala sekolah secara efektif dan efisien dapat melaksanakan fungsinya sebagai pembimbing, kepala sekolah harus memahami dan mampu mewujudkannya ke dalam tindakan atau perilaku yang terkandung di dalam ke tiga keterampilan tersebut.⁴⁰

Dengan demikian, pelaksanaan kegiatan dalam lembaga pendidikan akan terlaksana secara efektif dan efisien dengan memiliki ciri-ciri, yaitu:⁴¹

- a. Memiliki etos sekolah yang baik.
- b. Manajemen kelas yang tinggi.
- c. Harapan guru yang tinggi.

³⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan...*, hlm. 94.

³⁹ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 13.

⁴⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 100.

⁴¹ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu...*, hlm. 91.

- d. Guru sebagai contoh teladan yang positif.
- e. Umpan balik yang positif dan memberikan perlakuan terhadap siswa.
- f. Koordinasi kerja yang baik antara guru dan pelajar.
- g. Tanggung jawab murid.
- h. Staf membagi aktivitas antara staf dan pelajar.

Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan, yaitu kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain kepemimpinan tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan.

Dalam hal membimbing, kepemimpinan kepala sekolah selalu berusaha untuk bertanggung jawab agar para guru, staf dan siswa menyadari akan tujuan sekolah yang ditetapkan, dengan kesadaran tersebut para guru, staf dan siswa akan memiliki semangat dan keyakinan untuk melaksanakan tugas masing-masing dalam mencapai tujuan. Dengan demikian dalam proses bimbingan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, kepala sekolah harus tampak sebagai sosok yang selalu dihargai, dipercaya, diteladani, dituruti segala perintahnya sehingga kepala sekolah sebagai seorang pemimpin betul-betul berfungsi sebagai sumber inspirasi bawahan.

Kepala sekolah dalam hal membimbing harus mampu memberikan bimbingan, mengadakan koordinasi kegiatan, mengadakan pengendalian ataupun pengawasan dan mengadakan pembinaan agar masing-masing anggota atau bawahan memperoleh tugas yang wajar dalam beban dan hasil usaha bersama. Sesuai peran pemimpin sebagai orang yang bertanggung jawab dan membimbing,

mengarahkan kinerja serta aktivitas para pengikutnya yang merupakan orang yang melaksanakan suatu kegiatan dengan pengarah dan bimbingan dari seorang pemimpin.⁴²

3. Kemampuan Kepala Sekolah dalam Mempengaruhi

Menggerakkan adalah mempengaruhi orang lain agar bersedia menjalankan tugasnya secara sukarela dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.⁴³ Kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemengaruh merupakan peran kepala sekolah untuk menggerakkan orang lain agar bersedia menjalankan tugasnya secara sukarela dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka". Rumusan tersebut menunjukkan pentingnya peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah guna mencapai tujuan. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi kompleks yang unik, serta mampu melaksanakan tugasnya dalam memimpin sekolah.

Kepemimpinan mengandung makna suatu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu organisasi sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Wahjosumidjo dalam praktek organisasi kepemimpinan mengandung konotasi

⁴² Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hlm. 117.

⁴³ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), hlm. 120.

menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya.

G. Kerangka Teori

Dalam lingkup organisasi pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar untuk mencapai kualitas sekolah. Sebuah organisasi hanya akan bergerak jika kepemimpinan yang ada di dalamnya berhasil melaksanakan gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien. Demikian pula halnya pada lembaga pendidikan atau penciptaan kultur dalam mengantisipasi tantangan perubahan eksternal di sekolah. Di sini diperlukan suatu kepemimpinan efektif dan efisien untuk meraih efektivitas pendidikan. Sebagai alat dalam menerapkan manajemen yang terpadu, seorang pemimpin yang menjalankan kepemimpinan harus memiliki visi (pandangan jauh ke depan) dan dapat memindahkannya ke dalam kebijakan-kebijakan yang jelas dan tujuan khusus organisasi.⁴⁴

Tugas utama kepala sekolah dan tim manajemen senior adalah memberikan contoh teladan kepemimpinan dalam manajemen strategis, selain itu merumuskan, menetapkan dan mengembangkan visi, misi, tujuan serta membuat rencana kerja sekolah dan rencana kegiatan anggaran sekolah.⁴⁵

⁴⁴ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm. 52.

⁴⁵ Tony Bush, Marianne Coleman, *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2008), hlm. 91.

Kepala sekolah yang efektif diperlukan adanya keterampilan administrasi dan kompetensi, yaitu:⁴⁶

1. Keterampilan teknis, meliputi pengetahuan khusus dan keahlian pada suatu kegiatan khusus yang berkaitan dengan fasilitas, yaitu dalam cara penggunaan alat, dan teknik pelaksanaan kegiatan.
2. Keterampilan hubungan manusia, berkaitan dengan kerja sama dengan orang lain. Kemampuan untuk memberikan bantuan dan bekerja sama dengan orang lain, maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (sekolah yang lebih efektif dan efisien).
3. Keterampilan membuat konsep, kemampuan untuk merangkum menjadi satu dalam bentuk gagasan atau ide-ide melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan situasi yang relevan dengan organisasi itu.
4. Keterampilan pendidikan dan pengajaran, meliputi penguasaan pengetahuan tentang belajar-mengajar.
5. Keterampilan kognitif, meliputi kemampuan dan pengetahuan yang bersifat intelektual.

Kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi pada masa kini tergantung pada kemampuannya dalam mengantisipasi perubahan lingkungan eksternal. Dalam konteks ini, organisasi harus memiliki pimpinan yang efektif dalam menjalankan manajemen untuk mengelola perubahan yang ada dan berkelanjutan melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi. Tantangan bagi seorang manajer pendidikan, yaitu kepala sekolah atau

⁴⁶ Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2005), hlm. 162-163.

madrasah, pimpinan pesantren, rektor, atau direktur adalah bagaimana menjadi pendorong atau pelopor perubahan lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Upaya perbaikan kualitas dalam satu organisasi sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan manajemen yang efektif dan efisien. Dukungan dari bawah hanya akan muncul secara berkelanjutan ketika pimpinannya benar-benar berkualitas atau unggul.⁴⁷

Tujuan yang menghubungkan kepemimpinan dengan sekolah yang efektif dalam jangka waktu yang panjang, diketahui dapat menjadi kemampuan tersendiri dalam menentukan tujuan-tujuan organisasi yang jelas sesuai dengan kemampuan para guru. Kepala sekolah yang efektif tidak hanya menghabiskan waktunya untuk melakukan *control* internal secara eksplisit, seperti memonitor pengajaran, tapi harus lebih menekankan pada penetapan tujuan dan mekanisme *consensus* tujuan untuk mengarahkan perhatian para guru terhadap *output* organisasi.⁴⁸

Penerapan manajemen dalam pendidikan di sekolah-sekolah mutlak ditentukan oleh gaya kepemimpinan dalam organisasi. Itu artinya kepemimpinan kepala sekolah harus bersikap kreatif dan proaktif terhadap tuntutan perubahan efektif dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Di sini diperlukan pula perubahan struktur sekolah atau penyusunan kembali organisasi sekolah sesuai tuntutan tugas-tugas untuk perbaikan.⁴⁹

Untuk memelihara dan meningkatkan pendidikan diperlukan pengendalian sumber daya manusia. Pengendalian ini dilakukan oleh para pengelola atau unsur

⁴⁷ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm. 49.

⁴⁸ Tony Bush, Marianne Coleman, *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2008), hlm. 80.

⁴⁹ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu...*, hlm. 53.

pimpinan, seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ketua unit bimbingan dan konseling, pembinaan siswa, kegiatan ekstra kurikuler, laboratorium, perpustakaan, tata usaha, dan unit-unit lainnya. Pengendalian juga dilakukan oleh pelaksana pendidikan, seperti guru, konselor atau guru pembimbing, laboran, pustakawan sekolah, dan staf tata usaha. Pengendalian melibatkan semua personil sekolah pada semua bidang kegiatan sebab pengendalian yang baik adalah yang bersifat total. Model pengendalian demikian biasa disebut pengendalian mutu total yang berarti pengendalian semua kegiatan pada semua bidang pendidikan oleh semua personil sekolah. Unsur pimpinan mengendalikan kegiatan para anggotanya, sedangkan para pelaksana mengendalikan kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.⁵⁰

Selain itu, untuk mencapai lembaga sekolah yang efektif, maka kepala sekolah dan guru-guru juga harus menjalankan fungsi secara efektif. Kepala sekolah yang efektif ialah kepala sekolah yang menjalankan kepemimpinannya secara efektif. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah adalah mereka yang membuka diri untuk adanya pengaruh guru dan pegawai terhadap persoalan penting.⁵¹ Dengan demikian kepala sekolah memiliki kemampuan dalam berinteraksi dan berkomunikasi terhadap guru dan pegawai agar persoalan selalu tersampaikan dan dapat diselesaikan bersama-sama secara terinci dan teratur.

⁵⁰ Nana Syaodih, Ayi Novi Jami'at, dan Ahman, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah*, (Bandung: Refika Aditama, 2006), hlm. 65.

⁵¹ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu...*, hlm . 92.

H. Sistematika Pembahasan

Hasil penelitian ini disajikan dalam bentuk karya tulis ilmiah yang terdiri dari lima bab dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab kesatu: Pendahuluan yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian yang relevan, definisi konseptual, kerangka teori, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua: Tinjauan teoritis yang berisikan pengertian gaya kepemimpinan kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah sebagai pembimbing, kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemengaruh.

Bab ketiga: Metodologi penelitian yang berisikan metode penelitian, jenis atau desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, informan penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab keempat: Analisis deskriptif hasil penelitian yang berisikan gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir, kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dalam membimbing di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir, dan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir.

Bab kelima: Penutup yang berisikan simpulan-simpulan dan saran-saran yang konstruktif.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pada proses pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah terdapat saling mengisi dan saling menunjang secara bervariasi yang disesuaikan dengan situasi sehingga akan menghasilkan kepemimpinan yang efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.⁵² Berdasarkan pengertian tersebut maka gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik atau lagak yang dipilih oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lain berlainan tergantung situasi dan kondisi kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.⁵³ Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang lebih disukai oleh seorang pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja.⁵⁴ Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan

⁵² M.N. Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), hlm. 158.

⁵³ Miftah Toha, *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1990), hlm. 79.

⁵⁴ Stoner dan Freeman, *Management*, hlm. 475.

strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.⁵⁵ Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan pengikutnya.⁵⁶

Menurut pendekatan tingkah laku, 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. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya.⁵⁷

Adanya keyakinan dan kepercayaan yang dibangun oleh kepala sekolah akan mampu menimbulkan sikap percaya diri sumber daya manusia untuk lebih berkembang dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, tentunya dengan adanya perencanaan program kerja yang ingin dicapai sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia. Agar tujuan tercapai, dibutuhkan pengorganisasian yang diwujudkan dengan struktur organisasi yaitu membagi tugas sesuai dengan keahlian sumber daya manusia. Kemudian dibutuhkan kerjasama yang optimal untuk mencapai visi, misi, dan program kerja dalam pelaksanaan tugas, serta dilaksanakan pengontrolan dari kepala sekolah baik

⁵⁵ Stephen J Knezevich, *Administration of Public Education: A Source Book for the Leadership and Management of Education Institution*, (New Jersey: Prentice-Hall, 1990), hlm. 337.

⁵⁶ Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Management*, (Yogyakarta: Andi, 2001), hlm. 161.

⁵⁷ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), hlm. 167.

dalam bentuk pengawasan ataupun audit sehingga kegiatan tersebut dapat dilakukan evaluasi dan penyesuaian situasi dan kondisi di lingkungan sekolah.

Dengan demikian, penerapan manajemen yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan kepala sekolah dapat disesuaikan dengan gaya kepemimpinan untuk membentuk suatu tim yang solid.

Rivai dan Mulyadi (2003) mendeskripsikan gaya kepemimpinan ke dalam beberapa defenisi berikut ini :⁵⁸

1. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.
2. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.
3. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.
4. Gaya kepemimpinan, baik secara langsung ataupun tidak langsung, menunjukkan keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya.
5. Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Untuk menentukan gaya yang paling efektif dalam menghadapi keadaan tertentu maka perlu mempertimbangkan

⁵⁸ Rivai, Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 48.

kekuatan yang ada dalam tiga unsur, yaitu: diri pemimpin, bawahan, dan situasi secara menyeluruh.

Pemimpin adalah orang yang mampu membangkitkan semangat para bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu dalam kondisi tertentu. Dengan demikian, seorang pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan dapat melaksanakan beberapa gaya kepemimpinan, yaitu:⁵⁹

1. Gaya kepemimpinan demokrasi.

Kepemimpinan demokrasi yaitu seorang pemimpin percaya kepada para bawahan serta para karyawannya dan ia berpegang pada sebuah logika yang mengatakan bahwa keikutsertaan para bawahan dalam masalah-masalah yang berkaitan dengan tugas-tugas kantor akan membuahkan hasil yang lebih baik.

2. Gaya kepemimpinan otokrasi.

Kepemimpinan yang tumbuh dari keyakinan dan kepercayaan seorang direktur bahwa dalam menjalankan tugasnya ia mempunyai kewenangan penuh yang mencakup seluruh tindak-tanduk para karyawan. Ini disebabkan karena pemimpin tidak percaya kepada kemampuan para karyawan dalam membuat keputusan.

3. Kepemimpinan yang *laissez Faire* (masa bodoh). Pemimpin yang seperti ini menafsirkan demokrasi dalam arti keliru, karena demokrasi seolah-olah diartikan sebagai kebebasan bagi setiap anggota untuk mengemukakan dan mempertahankan pendapat dan kebijakannya masing-masing. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga yang dipimpin dengan gaya *laissez faire*

⁵⁹ Muhammad Abdul Jawwad, *Manajer Sukses*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), hlm. 429.

semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpinnya.⁶⁰

4. Gaya kepemimpinan pemberian kebebasan.

Gaya kepemimpinan ini memiliki tugas utama dan pokok dari seorang pemimpin yaitu meningkatkan potensi dan kemampuan bawahannya, dengan memberikan kebebasan kepada mereka dalam menunaikan kewenangan, menggunakan kemampuan dan pengalaman mereka dalam menyelesaikan tugas yang mereka emban.

5. Gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan dengan adanya proses untuk membangun komitmen bersama terhadap sasaran organisasi dan memberikan kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran. Dalam kepemimpinan transformasional menurut Burns, pemimpin mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral.⁶¹

Pemimpin memiliki persamaan karakteristik. *Pertama*, pemimpin memiliki visi. Mereka memiliki visi yang jelas tentang masa depan, mereka mengkomunikasikan visi, percaya kepada visinya, dan percaya pada diri mereka masing-masing. Pemimpin menghidupkan visinya. *Kedua*, pemimpin memiliki nilai-nilai. Mereka memiliki kode etik yang jelas dan pandangan yang kuat tentang hal-hal yang benar dan yang salah. Pemimpin mempromosikan dan

⁶⁰ Indrayanto, Siti Sumaiti, Saukat, dan Dwi Nurhayati, *Pengantar Administrasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Idea Press, 2009), hlm. 128-129.

⁶¹ Norkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), hlm. 172.

melindungi nilai-nilainya. *Ketiga*, pemimpin itu terfokus. Mereka mengarah pada tujuan, bersikap positif, dan ambisius. Mereka memfokuskan pada gambaran yang besar dan tugas-tugas untuk mencapainya. Pemimpin berorientasi pada tujuan. *Keempat*, pemimpin itu dinamis. Mereka enerjik, antusias, percaya diri, dan petualang. Mereka bersedia menerima ide-ide baru. Pemimpin mengejar kesuksesan. Pemimpin tidak selalu harus orang yang paling cakap, tetapi pemimpin menggunakan semua kecakapan yang mereka miliki. Organisasi yang sukses memiliki karakteristik pemimpin yang sama. Mereka menunjukkan karakteristik kepemimpinan yang sama dan kesuksesan individual. *Kelima*, dalam organisasi kelas dunia yang sesungguhnya, pemimpin perusahaan akan memiliki visi yang jelas, partisipasi dari setiap orang, mengarah pada tujuan umum, nilai-nilai umum yang membimbing perilaku setiap orang, fokus, berjuang untuk mencapai tujuan secara ambisius.⁶²

Dalam melaksanakan MBS menurut Reformasi Pendidikan, kepala sekolah perlu memiliki kepemimpinan yang kuat, partisipatif, dan demokratis. Untuk mengakomodasikan persyaratan ini kepala sekolah perlu mengadopsi kepemimpinan transformasional.

Menurut Yulk yang dikutip oleh Nurkolis dalam buku Manajemen Berbasis Sekolah bahwa kepemimpinan transformasional mampu mentransformasi dan memotivasi para pengikutnya dengan cara:⁶³

1. Membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya suatu pekerjaan.

⁶² Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Grasindo, 2003) hlm. 173.

⁶³ *Ibid*, hlm. 172.

2. Mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan diri sendiri.
3. Mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pengikut pada taraf yang lebih tinggi (seperti aktualisasi diri).

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki ciri-ciri yang sejalan dengan gaya manajemen model MBS. *Pertama*, adanya kesamaan yang paling utama, yaitu jalannya organisasi yang tidak digerakkan oleh birokrasi, tetapi oleh kesadaran bersama. *Kedua*, para pelaku mengutamakan kepentingan pribadi. *Ketiga*, adanya partisipasi aktif dari pengikut atau orang yang dipimpin.

Saat ini sekolah sebagai organisasi formal masih digerakkan oleh kekuatan birokrasi, belum didasarkan atas kesadaran pesanan atasan. Kepala sekolah pun menerapkan gaya kepemimpinan terserah atasan yang terkenal dengan “asal bapak senang” dan pengikutnya dipaksa menjadi penurut.

Budaya sekolah seperti ini harus diubah untuk menjamin terlaksananya kepemimpinan transformasional dan implementasi MBS. Birokrasi sekolah secara khusus dan birokrasi pendidikan secara umum harus diminimalisasi dan diefektifkan.

Langkah utama untuk mengubah budaya sekolah adalah dengan memberdayakan kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer. Selama ini tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pemimpin sekaligus manajer amat kecil. Berdasarkan penelitian Indriyanto (*Balitbang Depdiknas*), kepala sekolah cenderung mengalokasikan waktunya untuk melakukan kegiatan administrasi sekolah ketimbang kegiatan lainnya seperti supervise terhadap karyawan.

Padahal berdasarkan taksonomi Page, kegiatan administrasi hanyalah salah satu dari sembilan tugas dan tanggung jawab pemimpin. Tugas dan tanggung jawab lain menurut Page adalah supervise, perencanaan, dan mengorganisasi, pengambilan keputusan, pemantauan indikator-indikator, pengawasan, mewakili, mengkoordinasikan dan konsultasi.

Pada era MBS ini untuk menjadi kepala sekolah harus dibekali dengan kemampuan kepemimpinan, terutama kepemimpinan transformasional. Apalagi MBS kepala sekolah memiliki peran baru sebagaimana dikemukakan Wohlstetter dan Mohrman, yaitu sebagai *designer*, *motivator*, *fasilitator*, dan *liaison*.

Dalam menerapkan kepemimpinan transformasional pada era MBS kepala sekolah harus melakukan beberapa langkah penerapannya, yaitu:

1. Kepala sekolah harus mengembangkan visi sekolah secara jelas. Seluruh *stakeholder* dan terutama anggota dewan sekolah harus dilibatkan dalam perumusan visi. Semua pihak harus mengerti dengan sungguh-sungguh strategi untuk mencapai visi yang telah dikembangkan bersama. Visi sekolah harus sejalan dengan tujuan utama MBS, yaitu meningkatkan hasil belajar siswa dan kinerja sekolah secara umum.
2. Kepala sekolah harus mengajak *stakeholder* untuk membangun komitmen dan kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai visi, misi, dan tujuan pendidikan. Hal ini sangat penting agar semua pihak merasa bertanggung jawab akan keberhasilan pencapaian tujuan dan tidak ada pihak-pihak yang merasa diabaikan.

3. Kepala sekolah harus lebih banyak berperan sebagai pemimpin daripada sebagai “bos” yang didasarkan atas kekuasaan. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu memberi kepercayaan, pendelegasian, sekaligus mengambil resiko atas suatu pekerjaan. Kepala sekolah bukanlah satu-satunya orang yang bisa mengambil keputusan di sekolah, melainkan harus mengajak peran serta dewan sekolah dan pihak-pihak terkait.

Lancar atau tidaknya suatu lembaga pendidikan dan tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam pelaksanaan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh jumlah guru dan kecakapannya, tetapi banyak ditentukan oleh cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di suatu lembaga. Untuk meningkatkan sumber daya manusia bukanlah memanfaatkan kesanggupan guru dan bagaimana kepala sekolah dapat mengikutsertakan semua potensi yang ada dalam kelompoknya semaksimal mungkin. Mengikutsertakan dan memanfaatkan anggota-anggota kelompoknya itu, tidak dapat dengan cara mendominasi secara otoriter. Sebab dengan cara otoriter ia akan mempunyai sikap “lebih”, sehingga tidak dapat menimbulkan rasa tanggung jawab yang sebaik-baiknya. Dan rasa tanggung jawab inilah yang diperlukan sebagai penggerak dan penghasil potensi yang maksimal. Karena itu mengikutsertakan dan memanfaatkan anggota kelompok hendaknya dilakukan atas dasar respek terhadap sesama manusia, saling menghargai dan saling mengakui kesanggupan masing-masing.⁶⁴

Dalam lingkup lembaga pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas merupakan suatu hal yang sangat penting. Di mana suatu

⁶⁴ Ahmad Zulfikri, *Tesis: Manajemen Kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) Ma'had Islamy I Ulu Palembang dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*, (Palembang, IAIN Raden Fatah, 2014), hlm. 104.

kepemimpinan merupakan hal yang mendasar bagi jalannya roda suatu lembaga dari lingkup Sumber Daya Manusia (SDM), murid, perencanaan, proses, pelaksanaan, monitor, evaluasi, dan input yang akan didapatkan.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.⁶⁵

Kepemimpinan kepala sekolah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu, juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa kepada para pengikutnya, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.⁶⁶

Pendapat lain mengenai kepemimpinan diartikan oleh Good yang dikutip oleh Burhanuddin yaitu “*the ability and readiness to inspire, guide, direct, or manage other*”, yang berarti kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan atau mengelola orang lain agar mereka mau berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan bersama.⁶⁷

⁶⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 15.

⁶⁶ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), hlm. 153.

⁶⁷ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hlm. 62.

Selanjutnya mengenai pengertian kepemimpinan kepala sekolah terdapat beberapa pendapat dari para ahli, di antaranya:

1. Menurut Annur, kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu kemampuan dan proses mempengaruhi, membimbing, mengkoordinir, dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungan dengan pengembangan ilmu pendidikan, serta pelaksanaan pendidikan dan pengajaran.⁶⁸
2. Menurut Supriyatno, kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengkoordinir, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang dalam lembaga pendidikan agar pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dapat lebih efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran.⁶⁹
3. Menurut Rohmat, kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan pemimpin pendidikan dalam mempengaruhi para guru, staf administrasi dan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan serta mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki pendidikan.⁷⁰
4. Menurut Suhardan et.al, kepemimpinan sekolah adalah kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.⁷¹

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat terpenting dalam organisasi, baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada

⁶⁸ Annur, *Kinerja Staf dan Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2008), hlm. 54.

⁶⁹ Supriyatno, dkk, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung Refika Aditama), hlm. 33.

⁷⁰ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Purwokerto: STAIN Press, 2011), hlm. 44.

⁷¹ Dadang Suhardan, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 162.

faktor pemimpin.⁷² Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah. Di mana dalam kepemimpinan ini berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumental merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.⁷³

Selain itu, kepemimpinan adalah tindakan atau perbuatan di antara perseorangan dan kelompok yang menyebabkan, baik orang seorang maupun kelompok bergerak kearah tujuan tertentu. Kepemimpinan tampak dalam proses di mana seseorang mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau mengawasi pikiran-pikiran, perasaan-perasaan atau tingkah laku orang lain.⁷⁴

Dapat dipahami bahwa seorang pemimpin dengan kualitas kepemimpinan yang dimilikinya bukan hanya sekedar berusaha untuk melaksanakan tugas dan berbagai rutinitas pekerjaan saja, namun lebih dari itu ia merupakan simbol dari

⁷² Muhaimin, Suti'ah, Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 29.

⁷³ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 107.

⁷⁴ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Haji Masagung, 1989), hlm. 79-80.

organisasinya. Bagi banyak pihak simbol tersebut telah berubah secara lebih jauh menjadi kekuatan positif yang menggerakkan organisasi tersebut untuk meraih tujuan yang dicita-citakan. Ini sebagaimana dikatakan oleh Aan Komariah:⁷⁵

“Kepemimpinan merupakan satu aspek penting dalam organisasi yang merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya, sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah, tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi.”

Dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah yang diinginkan, namun begitu pula sebaliknya jika kualitas dan kompetensi seorang pemimpin adalah belum mencukupi untuk membantu mendorong ke arah kemajuan maka artinya pemimpin tersebut hanya memimpin dengan tujuan untuk pribadinya dan bukan untuk tujuan keinginan organisasi. Karena tujuan organisasi artinya pemimpin memimpin dengan menerapkan serta mewujudkan visi dan misi yang dimiliki oleh organisasi tersebut, dan menempatkan kepentingan pribadi bukan sebagai kepentingan utama.⁷⁶

Dinamika kehidupan dalam lembaga pendidikan sangat identik dengan kepemimpinan pada lembaga tersebut. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah yang merupakan suatu tututan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan.

⁷⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 18.

⁷⁶ *Ibid*, hlm. 18.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sesuai dengan ungkapan Supriadi dalam buku “Menjadi Kepala Sekolah Profesional” bahwa:

“Erat hubungannya antara gaya kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik.”

Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah adalah sikap dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga dapat bekerja secara lebih efisien dan efektif. Secara singkat kepemimpinan sifat yang harus dimiliki oleh perencana, pengorganisasi, pengarah, pemotivasi, dan pengendali untuk memengaruhi orang dan mekanisme kerja guna mencapai tujuan.⁷⁷

Dalam pelaksanaan proses gaya kepemimpinan, kepala sekolah memiliki posisi terpenting dalam membentuk lembaga sekolah menjadi lembaga yang berkualitas. Sesuai dengan teori yang menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan atau mengelola orang lain agar mereka mau berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan bersama.⁷⁸ Karena sebagai kepala sekolah harus mampu bertanggungjawab atas apa yang diamanahkannya. Sesuai dengan tugasnya, atasan memiliki tanggung jawab terhadap bawahannya dalam lingkungan instansi. Sesuai dengan sabda Rasulullah SAW dalam Hadist:

⁷⁷ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Sinar Garafika Offset, 2010), hlm. 14.

⁷⁸ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hlm. 62.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ: الْإِمَامُ رَاعٍ وَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ, وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ, وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ رَوْحِهَا وَ مَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا, وَالْحَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ, وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ. (مُتَّفَقٌ عَلَيْهِ)⁷⁹

Artinya: Dari Abdullah bin Umar R.A berkata: saya mendengar Rasulullah SAW bersabda: “ketahuilah, setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya. Imam adalah pemimpin atas manusia dan dia dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya. Seorang laki-laki adalah pemimpin atas penghuni rumahnya dan dia akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya. Seorang perempuan adalah pemimpin atas penghuni rumah suaminya serta anak suaminya dan dia akan dimintai pertanggungjawaban tentang mereka. budak seseorang adalah pemelihara harta majikannya dan dia akan dimintai pertanggungjawaban tentang itu. Ketahuilah, sungguh kamu semua adalah pemimpin dan kamu semua akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya”⁸⁰

راعٍ كلكم (semua kamu adalah pemimpin). Kata *ar-ra'ii* artinya

orang yang memelihara dan diberi amanah atas kemaslahatan apa yang diamanatkan. Dia dituntut berbuat adil dan melakukan apa yang menjadi maslahat hal tersebut.⁸¹

⁷⁹ شيخ الإسلام محي الدين أبي زكريا يحيى بن شرف النووي، رياض الصالحين من كلام سيد المرسلين تأليف شيخ الإسلام محي الدين أبي زكريا يحيى بن شرف النووي (مكتبة الجامعة الأزهرية بالقاهرة، ٦٧٠)، هـ: ٣١٥.

⁸⁰ Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Fathul Baari Penjelasan Kitab Shahih Al-Bukhari*, (Jakarta Selatan: Pustaka Azzam, 2009), h. 384.

⁸¹ *Ibid*, h. 389.

Dari hadis Rasulullah SAW yang telah disebutkan di atas, dalam pelaksanaan tugas sebagai pemimpin merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada faktor pemimpin.⁸² Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah. Di mana dalam kepemimpinan ini berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumental merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.⁸³

Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah adalah tindakan atau perbuatan di antara perseorangan dan kelompok yang menyebabkan, baik orang seorang maupun kelompok bergerak kearah tujuan tertentu. Kepemimpinan tampak dalam proses di mana seseorang mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau mengawasi pikiran-pikiran, perasaan-perasaan atau tingkah laku orang lain.⁸⁴

⁸² Muhaimin, Suti'ah, Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 29.

⁸³ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 107.

⁸⁴ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Haji Masagung, 1989), hlm. 79-80.

Suatu organisasi akan berjalan dengan baik jika didalamnya terdapat seorang pemimpin yang berdedikasi tinggi demi kemajuan organisasi yang dipimpinnya dan kepemimpinannya dijalankan secara efektif serta berhasil menerapkan pola kepemimpinan yang baik. Demikian pula dengan sebuah gerakan kualitas (*quality movement*) pada lembaga pendidikan atau upaya penciptaan kultur kualitas dalam mengatasi tantangan perubahan eksternal di sekolah. Diperlukan suatu kepemimpinan yang efektif untuk meraih prestasi pendidikan yang baik. Menurut Sallis bahwa sebagai alat dalam menerapkan manajemen organisasi, seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya harus memiliki visi (pandangan yang jauh ke depan) dan dapat mengaplikasikannya ke dalam kebijakan-kebijakan yang jelas yang bertendensi pada tujuan khusus organisasi.

Dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah, pemimpin adalah semua orang yang bertanggung jawab dalam proses perbaikan dalam fungsi utamanya. Oleh karena itu, fungsi dari kepemimpinan dalam pendidikan haruslah tertuju pada proses belajar serta semua staf lain yang mendukungnya. Keberadaan anggota atau staf juga memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi. Kouzes dan Posner mengemukakan kepemimpinan dalam suatu organisasi tidak mungkin berjalan tanpa adanya peran serta dari anggotanya. Seorang pemimpin, tidak terkecuali kepemimpinan manajerial dalam organisasi, tidak mungkin bekerja sendiri untuk mencapai tujuan. Para pemimpin akan membagi tugas kepada para anggotanya, menjelaskan tujuan dan program, mempengaruhi dan memotivasi, melalui pemberian insentif atau gaji, serta menampilkan keteladanan.

Bagaimanapun juga, fungsi kepemimpinan kepala sekolah merupakan satu dimensi yang paling esensial untuk melaksanakan manajemen dalam pendidikan. Setiap respon organisasi terhadap perubahan yang terjadi dan melahirkan kultur kualitas demi kemajuan organisasi harus diakomodir secara baik oleh pimpinan lembaga pendidikan. Pimpinan kepala sekolah merupakan motor penggerak organisasi yang mempengaruhi kinerja anggotanya, yaitu para guru dan staf pegawai lainnya agar bekerja lebih maksimal, menampilkan etos kerja tinggi, dan secara sukarela bekerjasama dengan anggota lainnya untuk mewujudkan standar kualitas yang diharapkan oleh konsumen pendidikan (orangtua, masyarakat, lembaga pendidikan yang lebih tinggi, pemerintah, dan dunia kerja).

Pelaksanaan manajemen dalam suatu pendidikan di sekolah-sekolah mutlak dilakukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam suatu organisasi. Artinya, Kepemimpinan kepala sekolah diharapkan bersifat kreatif, inovatif, efektif, dan proaktif terhadap setiap tuntutan perubahan yang berorientasi pada perbaikan kualitas berkelanjutan. Dalam hal ini, diperlukan juga reformasi pada struktur sekolah atau restrukturisasi organisasi sekolah sesuai tuntutan tugas untuk perbaikan kualitas sekolah.

Lewis berpendapat, pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat mengadaptasikan diri pada situasi yang bervariasi. Kepemimpinan yang partisipatif dan terpusat pada kelompok secara positif biasanya adalah gaya kepemimpinan yang diinginkan anggotanya. Kepemimpinan akan mempengaruhi kemajuan sekolah dalam menjalankan manajemen melalui berbagai program

perbaikan secara terpadu. Di samping melakukan program-program perbaikan proses pembelajaran, perbaikan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah, serta peningkatan gaya kepemimpinan, maka di dalamnya juga diperlukan adanya revisi struktur pendidikan untuk menjamin efektifitas dan efisiensi perilaku organisasi melalui pembagian tugas dan tanggung jawab personal.

Dengan demikian, pemimpin kepala sekolah yang baik harus memiliki beberapa karakteristik berikut:⁸⁵

1. Tanggung jawab seimbang

Keseimbangan di sini adalah antara tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab terhadap orang yang harus melaksanakan pekerjaan tersebut.

2. Model peranan yang positif

Peranan adalah tanggung jawab, perilaku, atau prestasi yang diharapkan dari seseorang yang memiliki posisi khusus tertentu. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang baik harus dapat dijadikan panutan dan contoh oleh bawahannya. Jika mereka melakukan apa yang diharapkan dari karyawannya untuk tepat waktu, maka pemimpin tersebut harus bersikap tepat waktu dalam memenuhi janji atau melaksanakan tugasnya.

3. Memiliki keterampilan komunikasi yang baik

Pemimpin yang baik harus bisa menyampaikan ide-idenya secara ringkas dan jelas, serta dengan cara yang tepat.

⁸⁵ M.N. Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu TQM*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), hlm. 150-151.

4. Memiliki pengaruh positif

Pemimpin yang baik memiliki pengaruh terhadap karyawannya dan menggunakan pengaruh tersebut untuk hal-hal yang positif. Pengaruh adalah seni menggunakan kekuasaan untuk menggerakkan atau mengubah pandangan orang lain ke arah suatu tujuan atau sudut pandang tertentu.

5. Mempunyai kemampuan untuk meyakinkan orang lain

Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat menggunakan keterampilan komunikasi dan pengaruhnya untuk meyakinkan orang lain terhadap sudut pandangnya serta mengarahkan mereka pada tanggung jawab total terhadap sudut pandang tersebut.

Selain memiliki karakteristik yang baik, pemimpin kepala sekolah harus dapat memainkan karakter kepemimpinannya dalam melakukan tiga hal berikut:⁸⁶

1. Mengatasi penolakan terhadap perubahan

Orang-orang yang memiliki posisi manajemen seringkali berusaha mengatasi hal ini dengan menggunakan kekuasaan dan kendali. Akan tetapi, pemimpin mengatasi penolakan dengan menciptakan komitmen total secara sukarela terhadap tujuan dan nilai-nilai bersama.

2. Mengatasi kebutuhan kelompok-kelompok di dalam dan di luar organisasi

Bila terjadi konflik kepentingan antara perusahaan dengan salah satu pemasoknya, maka pemimpin harus dapat menemukan cara mengatasinya tanpa merugikan salah satu pihak.

⁸⁶ *Ibid.*

3. Membentuk kerangka etis yang menjadi dasar kegiatan operasi setiap karyawan dan perusahaan secara keseluruhan

Kerangka etis dapat diwujudkan dengan cara:

- a. Memberikan contoh perilaku yang etis.
- b. Memilih orang-orang yang berperilaku etis sebagai anggota tim.
- c. Mengkomunikasikan tujuan organisasi.
- d. Memperkuat perilaku yang sesuai di dalam dan di luar organisasi.
- e. Menyampaikan posisi-posisi yang etis, secara internal dan eksternal.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu perwujudan kepemimpinan nasional, yaitu kepemimpinan Pancasila, satu potensi atau kekuatan yang mampu memberdayakan segala daya sumber masyarakat dan lingkungan yang dijiwai oleh sila-sila Pancasila mencapai tujuan nasional, dalam situasi tertentu.

Oleh sebab itu gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai salah satu pelaksanaan kepemimpinan nasional yang bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa, harus mencerminkan diwujudkannya kepemimpinan Pancasila yang memiliki watak dan berbudi luhur.

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Pembimbing

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai pembimbing merupakan *leader* yang harus mampu menggerakkan orang lain agar secara sadar dan sukarela melaksanakan kewajibannya secara baik sesuai dengan yang diharapkan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah terutama ditujukan kepada para guru karena merekalah yang terlibat secara langsung dalam proses

pendidikan. Namun demikian, kepemimpinan kepala sekolah juga ditujukan kepada para tenaga kependidikan dan administrator lain serta siswa.⁸⁷ Dengan berarti bahwa kepala sekolah harus mampu menghimpun dan menkoordinasikan sumber daya manusia dan sumber-sumber material sekolah, sebab keberhasilan sekolah sangat bergantung pada kecakapan dalam mengatur dan mendayagunakan berbagai sumber dalam mencapai tujuan.⁸⁸

Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan, yaitu kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan.

Dalam hal membimbing, kepemimpinan kepala sekolah selalu berusaha untuk bertanggung jawab agar para guru, staf dan siswa menyadari akan tujuan sekolah yang ditetapkan, dengan kesadaran tersebut para guru, staf dan siswa akan memiliki semangat dan keyakinan untuk untuk melaksanakan tugas masing-masing dalam mencapai tujuan. Dengan demikian dalam proses bimbingan untuk meningkatkan gaya pendidikan, kepala sekolah harus tampak sebagai sosok yang selalu dihargai, terpercaya, diteladani, dituruti segala peruntahnya sehingga kepala sekolah sebagai seorang pemimpin betul-betul berfungsi sebagai sumber inspirasi bawahan.

Sistem pengendalian dalam organisasi yaitu mengarahkan dan menuntun organisasi pada tujuan yang diinginkan. Hal ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi tentang keadaan aktual organisasi, membandingkan dengan keadaan

⁸⁷ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), hlm. 121.

⁸⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan...*, hlm. 94.

yang diinginkan, dan memprakarsai tindakan untuk mengubah unjuk kerja organisasi.⁸⁹

Dalam proses pengendalian oleh pimpinan, terdapat tiga cara yang harus dilakukan oleh pemimpin pendidikan, yaitu:⁹⁰

1. Pengendalian umpan maju dilakukan sebelum pekerjaan dimulai. Tujuannya untuk mengantisipasi kemungkinan masalah yang akan muncul serta melakukan tindakan-tindakan pencegahan.
2. Pengendalian konkuren, yaitu memusatkan kegiatan pengendalian pada apa yang sedang berjalan atau proses pelaksanaan pekerjaan. Dengan kata lain *steering controls* yaitu memonitor pekerjaan atau kegiatan yang sedang berjalan untuk meyakinkan bahwa segala sesuatu berjalan dengan baik.
3. Pengendalian umpan balik, yaitu pengukuran dan perbaikan dilakukan setelah kegiatan dilakukan.

Dari keterangan di atas, dalam proses pengendalian suatu lembaga untuk meningkatkan kualitas lembaga harus sesuai dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengontrolan sehingga proses manajemen tersebut akan selalu ada keterkaitan dalam proses peningkatan gaya pendidikan.

Tugas kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam memberdayakan guru menurut Spanbauer mengharuskan para kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, yaitu dengan:

⁸⁹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah*, (Bandung: Refika Aditama, 2003), hlm. 40.

⁹⁰ *Ibid*, hlm. 46-47.

1. Melibatkan para guru dan seluruh staf dalam aktivitas penyelesaian masalah, dengan menggunakan metode ilmiah, prinsip-prinsip gaya statistik dan kontrol proses.
2. Memilih untuk meminta pendapat mereka tentang berbagai hal dan tentang bagaimana cara mereka menjalankan proyek dan tidak sekedar menyampaikan bagaimana seharusnya mereka bersikap.
3. Menyampaikan sebanyak mungkin informasi manajemen untuk membantu pengembangan dan peningkatan komitmen mereka.
4. Menanyakan pendapat staf tentang sistem dan prosedur mana saja yang menghalangi mereka dalam menyampaikan gaya kepada pelanggan, pelajar, orang tua, dan partner kerja.
5. Memahami bahwa keinginan untuk meningkatkan gaya para guru tidak sesuai dengan pendekatan manajemen *top down*.
6. Memindahkan tanggungjawab dan kontrol pengembangan tenaga professional langsung kepada guru dan pekerja teknis.
7. Mengimplementasikan komunikasi yang sistematis dan kontinyu di antara tiap orang yang terlibat di sekolah.
8. Mengembangkan kemampuan pemecahan masalah serta negoisasi dalam rangka menyelesaikan konflik.
9. Memiliki sikap membantu tanpa harus mengetahui semua jawaban bagi setiap masalah dan tanpa rendah diri.
10. Menyediakan materi pembelajaran konsep gaya seperti membangun tim, manajemen proses, pelayanan pelanggan, komunikasi serta kepemimpinan.

11. Memberikan teladan yang baik dengan cara memperlihatkan karakteristik yang diinginkan dan menggunakan waktu untuk melihat-lihat situasi dan kondisi institusi dengan mendengarkan keinginan guru dan pelanggan lainnya.
12. Belajar untuk berperan sebagai pelatih dan bukan sebagai bos.
13. Memberikan otonomi dan berani mengambil resiko.
14. Memberikan perhatian yang berimbang dalam menyediakan gaya bagi para pelanggan eksternal (pelajar, orang tua, dan lainnya), dan kepada para pelanggan internal (pengajar, guru, dan pekerja lainnya).

Seorang kepala sekolah pada hakekatnya adalah pemimpin yang menggerakkan, mempengaruhi, memberi motivasi, serta mengarahkan orang di dalam organisasi atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Mulyasa secara tersirat menegaskan bahwa “tugas dan tanggung jawab Kepala Sekolah menyangkut keseluruhan kegiatan sekolah.” Seorang Kepala Sekolah harus mampu memobilisir sumber daya sekolah meliputi teknis dan administrasi pendidikan, lintas program dan lintas sektoral dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada di sekolah agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan demikian peran Kepala Sekolah sangat penting dalam peningkatan gaya pendidikan.

Aspek kunci lain berkaitan dengan tugas kepala sekolah dalam melaksanakan upaya perbaikan kualitas pendidikan adalah dengan memberikan bimbingan kepada guru dalam memperbaiki gaya proses belajar mengajar. Ukuran keberhasilan Kepala Sekolah dalam menjalankan peran dan tugasnya adalah dengan mengukur kemampuan dia dalam menciptakan ”iklim pembelajaran”,

dengan mempengaruhi, mengajak, dan mendorong guru, siswa, dan staf lainnya untuk menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya. Terciptanya iklim pembelajaran yang kondusif, tertib, lancar, dan efektif tidak terlepas dari kapasitasnya sebagai pimpinan sekolah. Dengan demikian, pembinaan yang intensif dari Kepala Sekolah dapat meningkatkan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di sekolah.

Selain itu, penyampaian visi dan misi dalam proses bimbingan untuk menuju sekolah yang bergaya sangat diperlukan sehingga program yang telah direncanakan dan yang akan dilaksanakan tidak lepas dari visi dan misi suatu lembaga sekolah.

Demikian pula kemampuan kepala sekolah sebagai pembimbing sangat memerlukan ketiga macam keterampilan yaitu: *technical skills*, *human skills*, dan *conceptual skills*. Dari ke tiga bidang keterampilan tersebut, *human skills* merupakan keterampilan yang memerlukan perhatian khusus dari para kepala sekolah, sebab melalui *human skills* seorang kepala sekolah dapat memahami isi hati, sikap dan motif orang lain, mengapa orang lain tersebut berkata dan berperilaku. Agar seorang kepala sekolah secara efektif dapat melaksanakan fungsinya sebagai pembimbing, kepala sekolah harus memahami dan mampu mewujudkannya ke dalam tindakan atau perilaku yang terkandung di dalam ke tiga keterampilan tersebut.⁹¹

Dengan demikian, kepala sekolah harus mampu memperluas serta lebih memantapkan wawasan manajerial, sehingga lahirnya pola pikir, sikap dan

⁹¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 100.

perilaku kepala sekolah yang efektif, sekaligus terwujudnya sekolah yang efektif pula.

Kepala sekolah dalam hal membimbing harus mampu memberikan bimbingan, mengadakan koordinasi kegiatan, mengadakan pengendalian ataupun pengawasan dan mengadakan pembinaan agar masing-masing anggota atau bawahan memperoleh tugas yang wajar dalam beban dan hasil usaha bersama. Sesuai peran pemimpin sebagai orang yang bertanggung jawab dan membimbing, mengarahkan kinerja serta aktivitas para pengikutnya yang merupakan orang yang melaksanakan suatu kegiatan dengan pengarahan dan bimbingan dari seorang pemimpin.⁹²

Dengan demikian, usaha membimbing dalam kepemimpinan tidak terlepas dari usaha bagaimana mempertahankan sebuah lembaga yang telah memiliki kualitas yang efektif dan efisien, serta mampu berusaha untuk memelihara dan memperbaiki budaya dan iklim sekolah yang kondusif. Sehingga tampak bahwa kepala sekolah adalah urat nadi pembaru yang harus menjadi contoh dan suri tauladan bagi personil lain di dalam suatu sekolah. Dialah yang menjadi penentu maju mundurnya pendidikan, serta berhasil atau tidaknya suatu program yang telah direncanakan. Banyak syarat yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, baik ilmu pengetahuan, sikap kepribadian maupun keterampilan. Oleh karena itu, apabila kepala sekolah sudah menjiwai dan menjalankan hal-hal seperti di atas maka penyelenggaraan pendidikan akan berjalan lancar serta kualitas pendidikan yang diharapkan akan tercapai.

⁹² Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hlm. 117.

C. Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Pemengaruh

Menggerakkan adalah mempengaruhi orang lain agar bersedia menjalankan tugasnya secara sukarela dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.⁹³ Kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemengaruh merupakan peran kepala sekolah untuk menggerakkan orang lain agar bersedia menjalankan tugasnya secara sukarela dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka”. Rumusan tersebut menunjukkan pentingnya peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah guna mencapai tujuan. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi kompleks yang unik, serta mampu melaksanakan tugasnya dalam memimpin sekolah.

Makna kata “kepemimpinan” erat kaitannya dengan makna kata “memimpin”. Kata memimpin mengandung makna yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu organisasi sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Wahjosumidjo dalam praktek organisasi, kata “memimpin” mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya.

⁹³ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), hlm. 120.

Menurut Koontz kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu:⁹⁴

1. Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing.
2. Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

Dalam hal mempengaruhi, apa bila seorang kepala sekolah ingin berhasil menggerakkan para guru, staf dan para siswa berperilaku dalam mencapai tujuan sekolah, maka kepala sekolah berusaha untuk:⁹⁵

1. Menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras terhadap para guru, staf dan siswa.
2. Sebaliknya kepala sekolah harus mampu melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap para guru, staf dan siswa dengan cara:
 - a. Meyakinkan (*persuade*), berusaha agar para guru, staf dan siswa percaya bahwa apa yang dilakukan adalah benar.
 - b. Membujuk (*induce*), berusaha meyakinkan para guru, staf dan siswa bahwa apa yang dikerjakan adalah benar.

Dengan demikian, dalam hal mengarahkan kepemimpinan kepala sekolah tidak terlepas dari bagaimana gaya kepala sekolah tersebut memimpin suatu

⁹⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 104.

⁹⁵ *Ibid*, hlm. 105.

lembaga yang harus berinteraksi, membimbing, mengarahkan dan mengelola lingkup internal maupun eksternal sekolah. karena gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah sangat mempengaruhi pelaksanaan proses pendidikan yang berkualitas.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁹⁶ Dengan kata lain, metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang penelitian.⁹⁷

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk mendapatkan data yang memiliki hasil *reabilitas* dan *obyektivitas* sehingga data yang diolah akan memiliki hasil yang *valid* dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian hasil penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

B. Jenis Penelitian atau Desain Penelitian

1. Jenis Penelitian

- a. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan.⁹⁸ Pada umumnya penelitian deskriptif

⁹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 2.

⁹⁷ *Ibid*, hlm. 5.

⁹⁸ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 234.

merupakan non hipotesis sehingga dalam langkah penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis.⁹⁹

Selain itu, jenis penelitian ini merupakan suatu metode dalam pencarian fakta status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang dengan interpretasi yang tepat.¹⁰⁰ Dengan demikian, dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif yang berusaha memberikan informasi dengan sistematis, cermat fakta-fakta aktual, dan sifat populasi tertentu,¹⁰¹ yaitu mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri I Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif artinya penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.¹⁰²

⁹⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 243.

¹⁰⁰ Sedarmayanti, Syarifudin Hidayat, *Metodologi Penelitian*, (Bandung: Mandar Maju, 2002), hlm. 33.

¹⁰¹ Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 08.

¹⁰² Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 6.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang dihimpun adalah data kualitatif, meliputi tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir.

b. Sumber Data

- 1) Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari,¹⁰³ yaitu kepala sekolah, dan dilengkapi dengan sumber data pendukung dari wakil-wakil kepala sekolah, guru, komite sekolah, masyarakat, dan koordinator Tata Usaha di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya.
- 2) Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya,¹⁰⁴ yaitu bahan-bahan kepustakaan yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir merupakan tempat penulis melakukan penelitian dengan judul tesis “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya

¹⁰³ *Ibid*, hlm. 402.

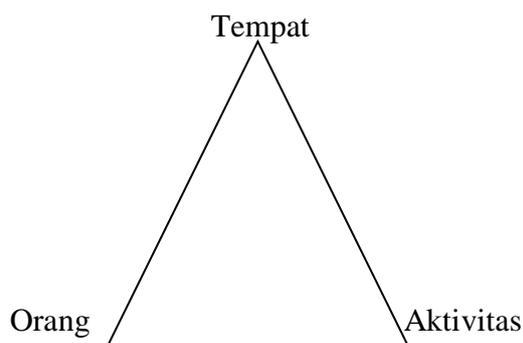
¹⁰⁴ Margono, *Metodologi Penelitian*, (Bandung: Rineka Cipta, 2010), hlm. 121.

Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir”. Dengan demikian penelitian tesis ini dilakukan dari bulan Mei sampai September 2015.

D. Informan Penelitian

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian.¹⁰⁵ Diperkirakan orang yang menjadi informan ini menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari objek penelitian. Informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil-wakil (kurikulum, sarana prasarana, humas, kesiswaan), guru, komite sekolah, masyarakat dan koordinator Tata Usaha pada SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir.

Dalam penelitian ini, tidak menggunakan istilah populasi, tetapi dinamakan situasi sosial yang terdiri dari tiga elemen, yaitu: tempat, pelaku dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergis, dan dapat ditunjukkan pada gambar:



Gambar Situasi Sosial

Berdasarkan gambar di atas, penelitian ini berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial. Selain itu, informan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa nara sumber atau partisipan, komite, guru, masyarakat dan tata usaha

¹⁰⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 390.

dalam penelitian. Dengan kata lain, informan dalam penelitian ini hanyalah orang-orang tertentu yang telah dipertimbangkan karena dipandang telah menguasai dan mendalami situasi tersebut.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik observasi yaitu untuk mengamati langsung serta mencatat secara sistematis tentang fenomena-fenomena yang terjadi di lokasi penelitian mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya. Pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.

Pada awal observasi ke lokasi penelitian hanya mengamati dan melihat aktivitas informan dan keadaan lingkungan sekolah dan membaca catatan dan hal ini adalah observasi awal. Proses tersebut dilakukan dengan sangat hati-hati agar tidak menimbulkan kecurigaan. Oleh karena itu lama kelamaan peneliti menjalin persahabatan yang lebih dekat dengan informan-informan tersebut dengan harapan agar lebih mudah memperoleh data. Setelah kehadiran dapat diterima barulah kegiatan observasi dilakukan dengan tidak memperlihatkan kisi-kisi yang akan diamati.¹⁰⁶

2. Teknik wawancara mendalam yaitu dengan cara mengajukan pertanyaan guna memperoleh data yang lebih mendalam dan untuk

¹⁰⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 232.

mengkomparasikan data yang diperoleh melalui observasi.¹⁰⁷ Wawancara ini mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah, yang ditujukan pada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan koordinator Tata Usaha SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya.

Berdasarkan anjuran Lincoln dan Guba yang dikutip oleh Lexy J. Meleong maka langkah wawancara dalam penelitian ini adalah:¹⁰⁸

- a. Menetapkan kepada siapa wawancara dilakukan.
 - b. Menetapkan pokok masalah yang menjadi bahan pembicaraan.
 - c. Mengawali atau membuka alur wawancara.
 - d. Melangsungkan wawancara.
 - e. Menulis hasil wawancara.
 - f. Mengidentifikasi hasil wawancara.
3. Teknik dokumentasi, yaitu teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data yang objektif mengenai, letak geografis, struktur organisasi, keadaan guru, dan peserta didik, sarana prasarana sekolah, program kerja kepala sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya.

F. Teknik Analisis Data

1. Pengolahan Data

Dalam penelitian ini menggunakan cara pengolahan data non-statistik, karena data yang digunakan adalah data kualitatif. Dengan cara

¹⁰⁷ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 73.

¹⁰⁸ Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 186.

setelah data lapangan terkumpul yaitu diperiksa keabsahannya dan kesahihannya, kemudian dilakukan pengeditan, selanjutnya data tersebut diklarifikasikan sesuai dengan aspek-aspek masalah yang ada.¹⁰⁹

2. Analisis Data

Analisis data kualitatif pada umumnya merupakan suatu proses interaktif yang berkesinambungan, yang mencakup kegiatan-kegiatan berikut ini:¹¹⁰

- a. Analisis temuan yang terus menerus di lapangan, khususnya dalam masalah yang diteliti dan juga dalam keseluruhan fenomena yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian, dengan tujuan untuk mendapatkan tema-tema besar dan untuk menggambarkan konsep-konsep.
- b. Pengelompokan dan pengorganisasian data, sesegera mungkin setelah data diperoleh sehingga dapat membantu peneliti dalam memahami pola permasalahan dan tema fenomena yang diteliti.
- c. Evaluasi kualitatif tentang validitas atau kepercayaan data yang terus menerus.

Analisis data dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif, yaitu menggunakan teknik analisis yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman sebagai berikut:¹¹¹

¹⁰⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 53

¹¹⁰ Lexy J. Meleong, *Metologi Penelitian Kualitatif...*, hlm. 248.

¹¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 430.

Reduksi data, yaitu suatu proses penyederhanaan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan tertulis di lapangan.

- a. Penyajian data, yaitu sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan data dan pengambilan tindakan.
- b. Verifikasi atau penarikan kesimpulan, yaitu makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekokohnya dan kecocokannya yaitu merupakan validitas. Pada bagian ini diutarakan kesimpulan dari data yang diperoleh dari observasi, wawancara (*interview*), dan dokumentasi.
- c. Triangulasi yaitu suatu cara memandang permasalahan atau objek yang dievaluasi dari berbagai sudut pandang, bisa dipandang dari banyaknya metode yang dipakai atau sumber data, tujuannya agar dapat melihat objek yang dievaluasi dari berbagai sisi, triangulasi dilakukan untuk mengejar atau mengetahui kualitas data yang dupertanggungjawabkan.¹¹²

Triangulasi berarti cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan. Dengan kata lain bahwa dengan triangulasi, peneliti dapat mengecek ulang temuannya dengan jalan membandingkannya dengan *sumber, metode, atau*

¹¹² *Ibid*, hlm. 423.

teori. Untuk itu maka penelitian ini dapat dilakukan dengan jalan, yaitu:¹¹³ 1) Mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan, 2) Mengeceknnya dengan berbagai sumber data, 3) Memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan.

Jadi triangulasi adalah menganalisis data dengan membandingkan data dari objek yang dievaluasi dari berbagai segi, yakni dari segi sumber, metode (observasi, wawancara, dan dokumentasi), atau teori sehingga tingkat kepercayaan atau kebenaran data benar-benar dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini dilakukan dengan memandang dari banyaknya metode dan sumber data yang dipakai, yaitu mengkomparasikan bagaimana data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir.

¹¹³ Lexy J. Meleong, *Metologi Penelitian Kualitatif...*, hlm. 226.

BAB IV

ANALISIS DESKRIPTIF HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kec. Teluk Gelam Kab. Ogan Komering Ilir

Pada dasarnya kesuksesan organisasi dapat dilihat dari gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi. Organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, akan memiliki hasil yang berbeda. Dari kemampuan manajerial, kemampuan mempengaruhi, kemampuan membimbing, dan kemampuan mengarahkan atau mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi.

Menurut pendekatan tingkah laku, 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. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya.

Dengan demikian, adanya gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah dan dilakukan sesuai dengan situasi maupun kondisi merupakan faktor penting yang dapat memberi makna dan kesatuan tujuan antara pemimpin, staf, siswa, orang tua siswa serta masyarakat secara keseluruhan. Kepemimpinan tidak hanya berbicara apa yang dilakukan pemimpin namun berkaitan dengan bagaimana pemimpin membuat nyaman orang dalam bekerja dan dalam

organisasi itu sendiri, dengan menyediakan tujuan dan arah bagi anggota organisasi dan kelompok, membentuk budaya dan nilai, mengembangkan visi sekolah yang didukung bersama, serta merencanakan perubahan dalam menghadapi tantangan kehidupan masyarakat yang terus berubah menjadikan pemimpin pendidikan memegang peran yang menentukan dalam mempertahankan dan mengembangkan sekolah dalam kehidupan masyarakat.

Dengan demikian kepemimpinan pendidikan atau pemimpin lembaga pendidikan perlu terus mengembangkan diri agar dapat berperan efektif dalam membawa organisasi sekolah ke arah yang lebih baik dan berkualitas.

Pada hasil observasi, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional. Dilihat dari manajemen perubahan yang sering diartikan sebagai manajemen transisi dan transformasi. Misalnya mengubah struktur organisasi sekolah, kultur sekolah, tugas-tugas, teknologi, dan perilaku warga sekolah. oleh karena itu model kepemimpinan yang sesuai adalah kepemimpinan transformasional. Sesuai dari hasil wawancara peneliti, yaitu:¹¹⁴

Setiap pemimpin dan SDM serta komite sekolah berusaha semaksimal mungkin untuk mengembangkan visi, misi dan tujuan sekolah dengan membuat program kegiatan, bentuk kegiatan dan membentuk kepanitiaan, komunikasi yang baik antara kepala sekolah, guru dan komite sekolah. Karena setiap program kerja dan bentuk kegiatan harus dilaporkan terutama mengenai biaya ataupun persetujuan dari semuanya terutama orangtua dan masyarakat di lingkungan Desa Sinar Harapan Mulya ini. Agar terdapat kejelasan dan komitmen yang lurus dan tegas dari semua pihak.

¹¹⁴ Yatiman, Wawancara mengenai Gaya Kepeminpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Visi, Misi dan Tujuan Sekolah, (Desa Sinar Harapan Mulya), pada tanggal 20 Agustus 2015, pukul: 09.13.

Kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang memiliki visi jauh ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi. Mempelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun *team work* yang solid. Membawa pembaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi.

Esensi kepemimpinan transformasional adalah *sharing of power* dengan melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan. Dalam merumuskan perubahan biasanya digunakan pendekatan transformasional yang manusiawi, dimana lingkungan kerja yang partisipatif dengan model manajemen yang kolegial penuh keterbukaan dan kebersamaan dalam mengambil keputusan.

Dengan demikian kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh nilai-nilai agama, sistem dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreativitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan hasil observasi, peneliti menyimpulkan bahwa dalam proses rapat dilaksanakan kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada sumber daya manusianya untuk menyampaikan masalah yang ada dan segera diberikan solusi untuk penyelesaiannya.¹¹⁵

Kepemimpinan transformasional dicirikan dengan adanya proses untuk membangun komitmen bersama terhadap sasaran organisasi dan memberikan

¹¹⁵ Hasil Observasi dalam Proses Rapat Akhir Bulan Agustus, pada tanggal 30 Agustus 2015, pukul: 13.11 di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya.

kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran. Dalam kepemimpinan transformasional menurut Burns yang dikutip oleh Nurkolis dalam buku *Manajemen Berbasis Sekolah*:

“Pemimpin mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral. Kemudian kepemimpinan transformasional berbeda dengan kepemimpinan transaksional yang didasarkan atas kekuasaan birokratis dan memotivasi para pengikut demi kepentingan diri sendiri.”¹¹⁶

Selain itu, menurut Yulk yang dikutip oleh Nurkolis dalam buku *Manajemen Berbasis Sekolah* bahwa:

“Kepemimpinan transformasional mampu mentransformasi dan memotivasi para pengikutnya dengan cara: membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pengikut pada taraf yang lebih tinggi.”¹¹⁷

Ciri-ciri kepemimpinan transformasional yang sejalan dengan gaya manajemen model MBS yang merupakan salah satu jalan dalam peningkatan gaya pendidikan sekolah dapat dilihat dari jalannya organisasi yang tidak digerakkan oleh birokrasi dan para pelaku mengutamakan kepentingan organisasi dan bukan kepentingan pribadi. Serta adanya partisipasi aktif dari pengikut atau orang yang dipimpin.

Dalam menerapkan kepemimpinan transformasional pada era MBS kepala sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya telah melakukan beberapa langkah penerapannya, yaitu:¹¹⁸

¹¹⁶ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Grasindo, 2003), hlm. 172-173.

¹¹⁷ *Ibid.*

¹¹⁸ I Komang Sulastra, Wawancara Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Gaya Pendidikan di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya, (Desa Sinar Harapan Mulya), pada tanggal 26 Agustus 2015, pukul 10.15.

1. Kepala sekolah mengembangkan visi sekolah secara jelas. Seluruh *stakeholder* dan terutama anggota dewan sekolah terlibat dalam perumusan visi. Semua pihak mengerti dengan sungguh-sungguh strategi untuk mencapai visi yang telah dikembangkan bersama. Visi sekolah sejalan dengan tujuan utama MBS, yaitu meningkatkan hasil belajar siswa dan kinerja sekolah secara umum.
2. Kepala sekolah mengajak *stakeholder* untuk membangun komitmen dan kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai visi, misi, dan tujuan pendidikan. Hal ini sangat penting agar semua pihak merasa bertanggung jawab akan keberhasilan pencapaian tujuan dan tidak ada pihak-pihak yang merasa diabaikan.
3. Kepala sekolah lebih banyak berperan sebagai pemimpin daripada sebagai “bos” yang didasarkan atas kekuasaan. Untuk itu, kepala sekolah mampu memberi kepercayaan, pendelegasian, sekaligus mengambil resiko atas suatu pekerjaan. Kepala sekolah bukanlah satu-satunya orang yang bisa mengambil keputusan di sekolah, melainkan harus mengajak peran serta dewan sekolah dan pihak-pihak terkait.

Disesuaikan dengan pendapat Suyanto bahwa dari segi kepemimpinan, seorang kepala sekolah perlu mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional agar semua potensi yang ada di sekolah dapat berfungsi secara optimal. Selain itu, menurut salah satu guru yang telah peneliti wawancarai sebagai sampel, menyampaikan bahwa:¹¹⁹

Menurut Bapak gaya kepemimpinan kepala sekolah sekarang ini memiliki sifat berani *Da*, dalam arti berani bertanggung jawab atas apa yang dilakukan, kemudian memberikan perubahan, percaya kepada timkerjanya, tidak mementingkan pribadinya, meningkatkan prestasi sekolah, selalu memberikan solusi yang terbaik terhadap permasalahan di sekolah dan memiliki visi, misi dan tujuan serta pengembangannya.

Menurut Suyanto menyebutkan ciri-ciri seorang yang telah berhasil menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan atau pembaruan.
2. Memiliki sifat pemberani.

¹¹⁹ Baharuddin, Wawancara Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Gaya Pendidikan di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya, (Desa Sinar Harapan Mulya), pada tanggal 26 Agustus 2015, pukul 09.23.

3. Mempercayai orang lain.
4. Bertindak atas dasar sistem nilai dan bukan atas dasar kepentingan individu atau atas dasar kepentingan dan desakan kroninya.
5. Meningkatkan kemampuan terus-menerus.
6. Memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang rumit, tidak jelas, dan tidak menentu.
7. Memiliki visi ke depan.

Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya telah mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional di samping gaya kepemimpinan lainnya yang dilakukan sesuai dengan keadaan dan kondisi yang dihadapinya.

B. Gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dilihat dari Kemampuan Membimbing di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai pembimbing merupakan *leader* yang mampu menggerakkan orang lain agar secara sadar dan sukarela melaksanakan kewajibannya secara baik sesuai dengan yang diharapkan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah terutama ditujukan kepada para guru karena merekalah yang terlibat secara langsung dalam proses pendidikan. Namun demikian, gaya kepemimpinan kepala sekolah juga ditujukan kepada para tenaga kependidikan dan administrator lain serta siswa.¹²⁰ Dengan berarti bahwa kepala sekolah harus mampu menghimpun dan menkoordinasikan

¹²⁰ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), hlm. 121.

sumber daya manusia dan sumber-sumber material sekolah, sebab keberhasilan sekolah sangat bergantung pada kecakapan dalam mengatur dan mendayagunakan berbagai sumber dalam mencapai tujuan.¹²¹

Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan, yaitu kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan.

Dari hasil wawancara, yaitu:¹²²

Dalam proses membimbing biasanya kepala sekolah yang sekarang ini disetiap ada kegiatan selalu memberikan bimbingan bagaimana cara yang tepat dalam penyelesaiannya karena kepala sekolah harus kreatif dan terampil tetapi sebelum memberikan bimbingan kepada rekan-rekannya seorang pemimpin harus menjadi tauladan terdahulu sebelum menyampaikan sesuatu yang akan Beliau sampaikan. Terutama membimbing untuk meningkatkan kapasitas guru dan SDMnya. Jika sekarang ini sebagai tuntutan membimbing guru agar meningkatkan kompetensinya dan mengikuti pelatihan Kurikulum 2013 (K 13).

Dalam hal membimbing, kepemimpinan kepala sekolah selalu berusaha untuk bertanggung jawab agar para guru, staf dan siswa menyadari akan tujuan sekolah yang ditetapkan, dengan kesadaran tersebut para guru, staf dan siswa akan memiliki semangat dan keyakinan untuk untuk melaksanakan tugas masing-masing dalam mencapai tujuan. Dengan demikian dalam proses bimbingan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, kepala sekolah harus tampak sebagai sosok yang selalu dihargai, terpercaya, diteladani, dituruti segala peruntahnya sehingga

¹²¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan...*, hlm. 94.

¹²² I Komang Sulastra, Wawancara Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Gaya Pendidikan di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya, (Desa Sinar Harapan Mulya), pada tanggal 26 Agustus 2015, pukul 10.15.

kepala sekolah sebagai seorang pemimpin betul-betul berfungsi sebagai sumber inspirasi bawahan.

Selain itu, penyampaian visi dan misi dalam proses bimbingan untuk menuju sekolah yang bergaya sangat diperlukan sehingga program yang telah direncanakan dan yang akan dilaksanakan tidak lepas dari visi dan misi suatu lembaga sekolah, sesuai yang disampaikan oleh komite sekolah mengenai sosialisasi visi, misi dan tujuan dalam kegiatan sekolah, yaitu:¹²³

Harapan semua masyarakat kalau bisa apa yang akan dijadikan program atau kegiatan di sekolah ini sesuai dengan keinginan dan berdampak positif tidak hanya di lingkungan sekolah saja tetapi di lingkungan masyarakat juga. Jadi, antara sekolah dan masyarakat sama-sama saling sinkron maksudnya dapat saling mendukung dan sama-sama mengembangkan visi, misi dan tujuan sekolah demi kemajuan anak-anak ke depannya, dan hak sekolah bagaimana cara pihak sekolah menyampaikan terhadap anak didik ataupun guru, SDM dan juga masyarakat setempat. Agar setiap kegiatan selalu mendapatkan dukungan dari semua pihak. Walaupun tidak ada sosialisasi kan pastinya setiap kegiatan di sekolah ini tidak berjalan dengan lancar. Maka dari itu, sosialisasi dari pihak internal ke eksternal itu harus ada.

Kepala sekolah dalam hal membimbing harus mampu memberikan bimbingan, mengadakan koordinasi kegiatan, mengadakan pengendalian ataupun pengawasan dan mengadakan pembinaan agar masing-masing anggota atau bawahan memperoleh tugas yang wajar dalam beban dan hasil usaha bersama. Sesuai peran pemimpin sebagai orang yang bertanggung jawab dan membimbing, mengarahkan kinerja serta aktivitas para pengikutnya yang merupakan orang yang

¹²³ Solihin , Wawancara Mengenai Rancangan Program Kerja, RAPBS dan Sosialisasi Program Kerja terhadap Kegiatan Sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya, (Desa Sinar Harapan Mulya), pada tanggal 27 Agustus 2015, pukul 13.40.

melaksanakan suatu kegiatan dengan pengarahan dan bimbingan dari seorang pemimpin.¹²⁴

Sistem pengendalian dalam organisasi yaitu mengarahkan dan menuntun organisasi pada tujuan yang diinginkan. Hal ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi tentang keadaan aktual organisasi, membandingkan dengan keadaan yang diinginkan, dan memprakarsai tindakan untuk mengubah unjuk kerja organisasi.

Pada proses gaya kepemimpinan sebagai pembimbing di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya, sesuai dengan visi dan misi yang telah dirancang oleh kepala sekolah dan struktur administrasi sekolah bahwa dalam visi tersebut menyebutkan “menghasilkan anak yang berkualitas dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa” dan di dalam misi SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya yaitu “mengaktifkan pelajaran agama dan baca tulis Al-Qur’an, mengoptimalkan waktu pelajaran, mengadakan pelajaran tambahan, dan mengadakan hubungan belajar secara efektif”, dengan maksud kepala sekolah dan struktur administrasi di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya memiliki tujuan khusus dalam proses peningkatan gaya pendidikan terutama *output* yang akan dicapai.¹²⁵

Pembimbing adalah seorang yang bertindak sebagai perencana, pengorganisasi, pengarah, pemotivasi, serta pengendali orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.¹²⁶

¹²⁴ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hlm. 117.

¹²⁵ Hasil Observasi Mengenai Visi, Misi dan Tujuan SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya, pada tanggal 30 Agustus 2015, pukul: 08.23 di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya.

¹²⁶ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 13.

Pada proses membimbing, dari hasil observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa pada setiap bentuk kegiatan yang akan dilaksanakan di sekolah SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya telah dipersiapkan jauh sebelum hari yang ditentukan sehingga kegiatan yang dilakukan akan memiliki persiapan yang maksimal.¹²⁷ Kemudian disesuaikan dengan hasil wawancara kepada bagian tata usaha yang menyampaikan bahwa:¹²⁸

Untuk SK kepanitiaan setiap kegiatan itu selalu dibuat yaitu untuk mengetahui tugas apa yang harus dilakukan atau dipertanggungjawabkan pada kegiatan tersebut. Untuk prosesnya dilakukan pada setiap akhir bulan dan di dalam rapat tersebut disampaikan tim kerjanya untuk membuat bentuk kegiatan dan perencanaan apa yang harus dilakukan oleh tim tersebut kemudian setelah dirancang, hasilnya diserahkan kepada kepala sekolah di luar rapat untuk dikoreksi selain itu dirapatkan kembali mungkin ada masukan dari bagian lain atau ada koreksian untuk diperbaiki. Setelah itu tugas kepala sekolah untuk mengontrol dan melihat proses tugas dilapangan. Setelah kegiatan berlangsung, tetap kepala sekolah mengadakan evaluasi terhadap kegiatan tersebut dan jika ada kekurangan dapat diperbaiki dan jika ada kelebihan dapat ditingkatkan kembali pada kegiatan-kegiatan selanjutnya.

Selain itu, kemampuan kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Sinar Harapan Mulya dalam hal membimbing memiliki tugas sebagai:¹²⁹

1. Menetapkan rencana dan mengalokasikan sumber daya yang ada untuk mewujudkan rencana.
2. Menetapkan struktur organisasi untuk mencapai persyaratan yang telah direncanakan dan menempatkan orang-orang yang sesuai dengan struktur yang ada, mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang untuk

¹²⁷ Hasil Observasi dalam Proses Rapat Akhir Bulan Agustus, pada tanggal 30 Agustus 2015, pukul: 13.11 di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya.

¹²⁸ Yudi Sopian, Wawancara Pembentukan Tim Kerja di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya, (Desa Sinar Harapan Mulya), pada tanggal 24 Agustus 2015, pukul 10.23.

¹²⁹ Solihin , Wawancara Mengenai Rancangan Program Kerja, RAPBS dan Sosialisasi Program Kerja terhadap Kegiatan Sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya, (Desa Sinar Harapan Mulya), pada tanggal 27 Agustus 2015, pukul 13.40.

melaksanakan apa yang telah direncanakan, menetapkan kebijaksanaan dan prosedur untuk membantu memberikan panduan bagi orang-orang dan menciptakan metode untuk memantau pelaksanaannya.

3. Memantau hasil-hasil kemudian dibandingkan terhadap rencana, dan mengidentifikasi penyimpangan-penyimpangan yang terjadi, serta membuat perencanaan dan pengorganisasian untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada.
4. Menciptakan suatu taraf yang telah direncanakan untuk tetap menghasilkan *output* yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

Dengan demikian, seorang pemimpin yang memiliki kemampuan membimbing melaksanakan kepemimpinan berkualitas dalam manajemen kualitas berarti orang itu melakukan sesuatu yang benar dengan cara-cara yang benar. Manajemen kualitas membutuhkan keterampilan kepemimpinan dan manajemen, sehingga membutuhkan kehadiran pemimpin dan pembimbing secara bersama dalam organisasi.¹³⁰

Dalam konteks TQM terdapat beberapa karakteristik yang harus dimiliki seorang pemimpin kepala sekolah sebagai pembimbing agar bawahannya dapat setia kepadanya. Karakteristik tersebut meliputi sebagai berikut:¹³¹

1. Rasa tanggung jawab yang besar.
2. Disiplin pribadi.
3. Bersifat jujur.
4. Memiliki kredibilitas yang tinggi.
5. Menggunakan akal sehat (*common sense*) sehingga dapat menentukan kapan harus bersikap fleksibel dan kapan harus bersikap tegas.

¹³⁰ *Ibid*, hlm. 154.

¹³¹ Baharuddin, Wawancara Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Gaya Pendidikan di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya, (Desa Sinar Harapan Mulya), pada tanggal 26 Agustus 2015, pukul 09.23.

6. Memiliki energi dan situasi stamina yang tinggi.
7. Memegang teguh komitmen terhadap tujuan organisasi dan mengarah pada pengembangan-pengembangan pribadi dan profesionalnya secara berkesinambungan.
8. Setia dan tabah dalam menghadapi berbagai situasi, termasuk situasi yang paling sulit.

Demikian pula tugas kepala sekolah sebagai pembimbing sangat memerlukan ketiga macam keterampilan yaitu: *technical skills*, *human skills*, dan *conceptual skills*. Dari ke tiga bidang keterampilan tersebut, *human skills* merupakan keterampilan yang memerlukan perhatian khusus dari para kepala sekolah, sebab melalui *human skills* seorang kepala sekolah dapat memahami isi hati, sikap dan motif orang lain, mengapa orang lain tersebut berkata dan berperilaku. Agar seorang kepala sekolah secara efektif dapat melaksanakan fungsinya sebagai pembimbing, kepala sekolah harus memahami dan mampu mewujudkannya ke dalam tindakan atau perilaku yang terkandung di dalam ke tiga keterampilan tersebut.¹³²

Dengan demikian, kepala sekolah harus mampu memperluas serta lebih memantapkan wawasan manajerial, sehingga lahirnya pola pikir, sikap dan perilaku kepala sekolah yang efektif, sekaligus terwujudnya sekolah yang efektif dan efisien.

Dalam proses pengendalian oleh pimpinan atau kepala sekolah SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir, terdapat tiga cara yang dilakukan oleh pemimpin pendidikan, yaitu:¹³³

¹³² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 100.

¹³³ Yudi Sopian, Wawancara tentang SK Penugasan Kegiatan SDM SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya, (Desa Sinar Harapan Mulya), pada tanggal 24 Agustus 2015, pukul: 10.23.

1. Pengendalian umpan maju dilakukan sebelum pekerjaan dimulai, yaitu dengan tujuan untuk mengantisipasi kemungkinan masalah yang akan muncul serta melakukan tindakan-tindakan pencegahan. Dalam hal ini, sesuai dengan kepemimpinan transformasional yang selalu membentuk kerja tim sesuai *skill* yang dimiliki oleh sumber daya manusianya, setelah pembentukan tim telah dimufakati, pada tiap-tiap bagian harus mempersiapkan rencana dan persiapan apa saja yang harus dipersiapkan saat kegiatan berlangsung. Pembentukan tim ini dilakukan dalam satu bulan di akhir bulan sesuai penyampaian pada bagian apa kegiatan tersebut disampaikan. Dengan demikian, peneliti memperkuat hasil wawancara dengan hasil dokumentasi yang terlapir.
2. Pengendalian konkuren, yaitu memusatkan kegiatan pengendalian pada apa yang sedang berjalan atau proses pelaksanaan pekerjaan. Dengan kata lain *steering controls* yaitu memonitor pekerjaan atau kegiatan yang sedang berjalan untuk meyakinkan bahwa segala sesuatu berjalan dengan baik. Pengendalian yang dimaksud dalam kegiatan ini adalah bentuk perencanaan pada tiap tim yang telah ditunjuk sebagai penanggungjawab kegiatan pada masing-masing bagian. Pada tahap ini, peneliti dapat menilai bagaimana mempersiapkan kegiatan dengan maksimal sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya memiliki strategi untuk mewujudkan kegiatan yang maksimal, yaitu dengan cara pertemuan baik saat berdiskusi ataupun saat bertemu di luar pertemuan. Tiap-tiap bagian menyampaikan rencana yang akan dipersiapkan serta kebutuhan dan biaya yang harus dipersiapkan sehingga apa yang telah menjadi mufakat dapat dipersiapkan dari jauh hari. Tetapi semua rencana yang telah ditetapkan oleh setiap bagian belum tentu dapat diterima oleh semua anggota dengan kata lain masih terdapat masukan dan solusi lain dari setiap bagian dari segi kebutuhan ataupun biaya yang mungkin dari keperluan tersebut pada bagian lain telah mempersiapkannya. Kemudian setelah dimufakati, tugas kepala sekolah mengontrol persiapan yang dilakukan pada tiap-tiap bagian.
3. Pengendalian umpan balik, yaitu pengukuran dan perbaikan dilakukan setelah kegiatan dilakukan. Setelah kegiatan berlangsung, tidak cukup hanya sebatas kegiatan selesai maka selesai pula tugas bagian yang ditunjuk. Tetapi pada setiap kegiatan tetap dilakukan pertemuan guna evaluasi hasil kegiatan yang telah dilaksanakan bersama sehingga kelebihan dapat ditingkatkan kembali dan kekurangan dapat dievaluasi dan diberikan solusi agar kejadian yang tidak berkenan tidak terulang kembali pada kegiatan selanjutnya. Dengan demikian dengan adanya kegiatan hasil yang dilaksanakan juga harus tetap dijadikan tulisan atau sebuah laporan pertanggungjawaban dari kegiatan tersebut, sehingga pada setiap kegiatan selalu terdata dengan manajemen yang baik.

Dari keterangan di atas, dalam proses pengendalian suatu lembaga untuk meningkatkan kualitas lembaga harus sesuai dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengontrolan sehingga proses manajemen tersebut akan selalu ada keterkaitan dalam proses peningkatan kualitas pendidikan.

Tugas kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam memberdayakan guru di lingkungan sekolah, yaitu:¹³⁴

1. Melibatkan para guru dan seluruh staf dalam aktivitas penyelesaian masalah, dengan menggunakan metode ilmiah, prinsip-prinsip gaya statistik dan kontrol proses.
2. Memilih untuk meminta pendapat mereka tentang berbagai hal dan tentang bagaimana cara mereka menjalankan proyek dan tidak sekedar menyampaikan bagaimana seharusnya mereka bersikap.
3. Menyampaikan sebanyak mungkin informasi manajemen untuk membantu pengembangan dan peningkatan komitmen mereka.
4. Menanyakan pendapat staf tentang sistem dan prosedur mana saja yang menghalangi mereka dalam menyampaikan gaya kepada pelanggan, pelajar, orang tua, dan partner kerja.
5. Memahami bahwa keinginan untuk meningkatkan gaya para guru tidak sesuai dengan pendekatan manajemen *top down*.
6. Memindahkan tanggungjawab dan kontrol pengembangan tenaga profesional langsung kepada guru dan pekerja teknis.

¹³⁴ Hasil Observasi Mengenai Kemampuan Mengarahkan Guru dan SDM dalam Meningkatkan Gaya Pendidikan di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya, pada tanggal 30 Agustus 2015, pukul: 08.23 di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya.

7. Mengimplementasikan komunikasi yang sistematis dan kontinyu di antara tiap orang yang terlibat di sekolah.
8. Mengembangkan kemampuan pemecahan masalah serta negoisasi dalam rangka menyelesaikan konflik.
9. Memiliki sikap membantu tanpa harus mengetahui semua jawaban bagi setiap masalah dan tanpa rendah diri.
10. Menyediakan materi pembelajaran konsep gaya seperti membangun tim, manajemen proses, pelayanan pelanggan, komunikasi serta kepemimpinan.
11. Memberikan teladan yang baik dengan cara memperlihatkan karakteristik yang diinginkan dan menggunakan waktu untuk melihat-lihat situasi dan kondisi institusi dengan mendengarkan keinginan guru dan pelanggan lainnya.
12. Belajar untuk berperan sebagai pelatih dan bukan sebagai bos.
13. Memberikan otonomi dan berani mengambil resiko.
14. Memberikan perhatian yang berimbang dalam menyediakan gaya bagi para pelanggan eksternal (pelajar, orang tua, dan lainnya), dan kepada para pelanggan internal (pengajar, guru, dan pekerja lainnya).

Seorang kepala sekolah pada hakekatnya adalah pemimpin yang menggerakkan, mempengaruhi, memberi motivasi, serta mengarahkan orang di dalam organisasi atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Mulyasa secara tersirat menegaskan bahwa “tugas dan tanggung jawab Kepala Sekolah menyangkut keseluruhan kegiatan sekolah.” Seorang Kepala Sekolah harus mampu memobilisir sumber daya sekolah meliputi teknis dan administrasi pendidikan, lintas program dan lintas

sektoral dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada di sekolah agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan demikian tugas kepala sekolah sangat penting dalam peningkatan gaya pendidikan.

Aspek kunci lain berkaitan dengan tugas kepala sekolah dalam melaksanakan upaya perbaikan kualitas pendidikan adalah dengan memberikan bimbingan kepada guru dalam memperbaiki gaya proses belajar mengajar. Ukuran keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya adalah dengan mengukur kemampuan dia dalam menciptakan "iklim pembelajaran", dengan mempengaruhi, mengajak, dan mendorong guru, siswa, dan staf lainnya untuk menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya. Terciptanya iklim pembelajaran yang kondusif, tertib, lancar, dan efektif tidak terlepas dari kapasitasnya sebagai pimpinan sekolah. Dengan demikian, pembinaan yang intensif dari kepala sekolah dapat meningkatkan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di sekolah.

Di dalam proses kepemimpinan sebagai pemengaruh lembaga yang Ia kendalikan yaitu dalam penelitian ini peneliti mendapatkan teori mengenai lembaga pendidikan yang posisi gedung sekolahnya dekat dengan pasar akan mempengaruhi proses pembelajaran di lingkungan sekolah. Tetapi dalam pelaksanaannya di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya walaupun gedung sekolah terletak di samping pasar, Sesuai dengan hasil wawancara kepala sekolah yaitu:

Sebagai pemimpin mengarahkan bawah tidak semata-mata kondisi lingkungan sekolah yang letaknya dekat dengan pasar akan memengaruhi proses pembelajaran. Akan tetapi kita juga bisa mengambil nilai positif dari teori yang telah menjadi ketentuan yaitu kita gunakan pasar tersebut sebagai sarana pembelajaran dari berbagai mata pelajaran seperti Pendidikan Agama Islam, kita dapat memberikan

penjelasan kepada peserta didik bagaimana cara memilih makanan yang halal dan baik. Selain itu dari pelajaran PPKn kita bisa memberikan penjelasan kepada peserta didik bagaimana cara bersosialisasi atau berinteraksi kepada orang lain sesuai dengan ketentuan norma yang berlaku. Selain itu kita bisa mengambil dari pelajaran IPS yang menjelaskan mengenai bagaimana cara jual beli dalam bentuk tukar menukar barang (*barter*), dengan catatan guru tetap memberikan arahan serta pengawasan yang optimal dalam proses pembelajaran di sekolah.¹³⁵

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa tidak semua hal-hal yang negatif selalu berdampak negatif pula. Penyampaian yang telah disampaikan kepala sekolah sesuai dengan pelaksanaan yang telah dilakukan dalam lingkungan sekolah pada proses pembelajaran di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kec. Teluk Gelam dan peneliti mendapatkan informasi lebih kuat setelah melaksanakan wawancara lebih lanjut kepada guru SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya dan langsung melihat kondisi proses pembelajaran di lapangan.

Dalam informasi wawancara yang peneliti simpulkan bahwa:

Proses pembelajaran yang selama ini terlaksana merupakan bentuk dari pengembangan visi dan misi serta tujuan dari SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya. Pada rapat guru kepala sekolah selalu menyampaikan apa saja yang menjadi kendala dalam proses pembelajaran harus segera disampaikan agar dapat diberikan solusi dan bisa menjadi pengalaman bagi guru-guru lain. Karena sesuai dengan program kerja mingguan kepala sekolah, pada setiap ada permasalahan yang harus menjadi mufakat harus segera diselesaikan bersama.¹³⁶

Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya telah sesuai dengan yang diharapkan walaupun masih terdapat kendala tetapi semua dapat diselesaikan karena dengan adanya kebersamaan.

¹³⁵ Yatiman, Wawancara Mengenai Kepemimpinan Sebagai Pemangarah dalam Meningkatkan Gaya Pendidikan, (Sinar Harapan Mulya), pada tanggal 20 Agustus 2015, pukul: 09.13.

¹³⁶ Baharuddin, Wawancara Mengenai Kemampuan Kepala Sekolah sebagai Pemangarah atau Pengelola Gaya Pendidikan, (Sinar Harapan Mulya, 2015).

Dengan demikian, usaha membimbing dalam kepemimpinan tidak terlepas dari usaha bagaimana mempertahankan sebuah lembaga yang telah memiliki kualitas yang efektif dan efisien, serta mampu berusaha untuk memelihara dan memperbaiki budaya dan iklim sekolah yang kondusif. Sehingga tampak bahwa kepala sekolah adalah urat nadi pembaru yang harus menjadi contoh dan suri tauladan bagi personil lain di dalam suatu sekolah. Dialah yang menjadi penentu maju mundurnya pendidikan, serta berhasil atau tidaknya suatu program yang telah direncanakan. Banyak syarat yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, baik ilmu pengetahuan, sikap kepribadian maupun keterampilan. Oleh karena itu, apabila kepala sekolah sudah menjiwai dan menjalankan hal-hal seperti di atas maka penyelenggaraan pendidikan akan berjalan lancar serta kualitas pendidikan yang diharapkan akan tercapai.

C. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dilihat dari Kemampuan Mempengaruhi di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya

Menggerakkan adalah mempengaruhi orang lain agar bersedia menjalankan tugasnya secara sukarela dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.¹³⁷ Kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemengaruh merupakan peran kepala sekolah untuk menggerakkan orang lain agar bersedia menjalankan tugasnya secara sukarela dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

Selain itu, menurut kamus besar bahasa Indonesia, pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak,

¹³⁷ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), hlm. 120.

kepercayaan atau perbuatan seseorang. Sementara, dari makna lain menjelaskan bahwa pengaruh merupakan kekuatan yang muncul dari suatu benda atau orang dan juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan terhadap apa-apa yang ada di sekelilingnya. Jadi, dari pendapat di atas dapat peneliti simpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam semesta sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada di sekitarnya.

Kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka". Rumusan tersebut menunjukkan pentingnya peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah guna mencapai tujuan. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi kompleks yang unik, serta mampu melaksanakan perannya dalam memimpin sekolah.

Makna kata "kepemimpinan" erat kaitannya dengan makna kata "memimpin". Kata memimpin mengandung makna yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu organisasi sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Wahjosumidjo dalam praktek organisasi, kata "memimpin" mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya.

Dari hasil wawancara mengenai kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan guru dan SDMnya yaitu:¹³⁸

Kalau untuk proses pengarahan yang Pak Yatiman sampaikan selama ini, kalau Beliau ada penemuan masalah baru di sekolah itu pasti Beliau sampaikan, musyawarahkan dan diberikan solusi dari Beliau dan juga Beliau tetap menerima masukan dari anggota lainnya. Sebagai contoh Beliau yang memberikan saran pengembangan proses pembelajaran harus menggunakan media langsung atau dipraktekkan langsung kepada anak didik, dan Beliau memberikan arahan ternyata pasar bisa kita gunakan untuk proses pembelajaran anak-anak. Selain itu, proses pembelajaran juga menyenangkan. Tapi tetap ada pemantauan dan perhatian serta pengawasan tetap harus terjaga dengan ketat. Karena bahayanya nanti timbul masalah negatif bagi anak didik.

Menurut Koontz kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu:¹³⁹

1. Mendorong timbulnya kamauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing.
2. Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

Dalam hal mempengaruhi, apa bila seorang kepala sekolah ingin berhasil menggerakkan para guru, staf dan para siswa berperilaku dalam mencapai tujuan sekolah, maka kepala sekolah berusaha untuk:

1. Menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras terhadap para guru, staf dan siswa.

¹³⁸ Baharuddin, Wawancara Mengenai Kemampuan Kepala Sekolah sebagai Pemengarah atau Pengelola Gaya Pendidikan, (Sinar Harapan Mulya, 2015).

¹³⁹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2002), hlm. 104.

2. Sebaliknya kepala sekolah harus mampu melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap para guru, staf dan siswa dengan cara:

- a. Meyakinkan (*persuade*), berusaha agar para guru, staf dan siswa percaya bahwa apa yang dilakukan adalah benar.
- b. Membujuk (*induce*), berusaha meyakinkan para guru, staf dan siswa bahwa apa yang dikerjakan adalah benar.

Dengan demikian, dalam hal mengarahkan kepemimpinan kepala sekolah tidak terlepas dari bagaimana gaya kepala sekolah tersebut memimpin suatu lembaga yang harus berinteraksi, membimbing, mengarahkan dan mengelola lingkup internal maupun eksternal sekolah. karena gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah sangat mempengaruhi pelaksanaan proses pendidikan yang berkualitas.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil penelitian, dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

1. Dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah telah melakukan beberapa langkah dari pengembangan visi sekolah secara jelas dengan cara membuat program kerja dan bentuk kegiatan serta membentuk tim kerja dengan diadakannya SK tugas agar kegiatan yang akan dilaksanakan tercapai dengan maksimal dan kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya tidak hanya bertindak untuk menyuruh tetapi mengajak sumber daya manusianya untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan.
2. Dalam proses membimbing untuk meningkatkan sumber daya manusia, kepala sekolah tampak sebagai sosok yang selalu dihargai, terpercaya, diteladani, dituruti segala perintahnya sehingga kepala sekolah sebagai seorang pemimpin berfungsi sebagai sumber inspirasi bawahan.
3. Dalam hal mengarahkan kepemimpinan kepala sekolah tidak terlepas dari bagaimana gaya kepala sekolah tersebut memimpin suatu lembaga yang harus berinteraksi, membimbing, mengarahkan dan mengelola lingkup internal maupun eksternal sekolah. karena gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah sangat mempengaruhi pelaksanaan proses pendidikan yang berkualitas.

B. Saran

1. Bagi Kepala Sekolah, hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi dan referensi tentang perlunya peninjauan kembali program kerja di SD Negeri 1 Sinar Harapan Mulya Kecamatan Teluk Gelam Ogan Komering Ilir, utamakan perhatian untuk pelanggan internal yang terdiri atas guru dan pegawai. Hal ini menjadi penting karena guru dan pegawai bukan hanya sekedar faktor produksi tapi juga aset yang perlu mendapatkan perhatian.
2. Bagi guru dan pegawai hendaknya selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalitas dalam menjalankan tugasnya melalui berbagai upaya mandiri yang bisa dilakukan.
3. Bagi peneliti lain, kiranya dapat ditindaklanjuti penelitian ini dengan model yang lebih luas, di mana dapat digunakan objek penelitian lebih banyak serta menggunakan parameter atau indikator-indikator yang lebih banyak.

باب ۵

فینوتوف

أ. سچفولن

داری هاسل فینلیتیا، دافت فنولس سچفولکن سیباغی بیرکوت:

۱. دالم مینیرافکن غی کفمفینان ترنورماسیونال کفال سکوله تیله میلاکوکن بییراف لانکاه داری فیغمباغن فیسی سیکوله سیجارا جیلاس دیغن جارا میموؤت فروغرم کیرجا دان بینتوک کفیانن سیرتا ممینتوک تیم کیرجا دیغن دیاداکیا س.ک توغس آغار کفیانن یغ اکن دیلاکساناکن تیرجافای دیغن ماکسیال دان کفمفینان کفال سکوله دی س.د نجیری ۱ سینر هرافان مولیا تیدک هانیا بیرتینداک اوتنک منیلوروه تیتافی میغاجک سومبر دایا مانسیانیا اوتنک بیکیرجا ساما دالم مینجافی فوجوان فندیکن.

۲. دالم فروسیس ممیغ اوتنک میغیانکن سومبر دایا مانسیا، کفال سکوله تامفک سیباغی سوسوک یغ سیلالو دیبارغی، تیرجایا، دیتیلادانی، دیتوروقی سیغالا فیرینتیا سینغا کفال سکوله سیباغی سیاوراغ فیمفین بیرفوغسی سیباغی سومبر انسیراسی باواهانیا.

۳. دالم هال میغراهن کفمفینان کفال سکوله تیدک تیرلیفاس داری باغانا غی کفال سکوله تیرسیبوت ممفین سوواتو لیمباغ یغ هارس بیرانتیراکی، ممیغ، میغراهن دان میغیلولا لیغکوف اینترنال موفون اکتترنال سکوله. کارینا غی کفمفینان سیاوراغ کفال سکوله ساعت ممغارهی فیلکسانان فروسیس فندیکن یغ بیرکوالیتاس.

ب. ساران

۱. باغی کفال سکوله، هاسل فینلیتیا اینی دافت مینجادی سالا ساتو انفورماسی دان ریفیرینسی تینتاغ فیرلویا فینینجووان کیمالی فروغرم کیرجا دی س.د نجیری ۱ سینر هرافان مولیا کجاتن تیلوک جیلام اوغن کومریغ ایلر، اوتاماکن فیرهاتیا اوتنک فیلانغان اینترنال یغ تیردیری اتاس غرو دان فیغاوی. هال اینی مینجادی فینتیغ کارینا غرو دان فیغاوی بوکن هانیا سیکیدار فاکتور فرودوکسی تافی جوغا اسیت یغ فیرلو میندافتکن فیرهاتیا.

۲. باغی غرو دان فیغاوی هینداکیا سیلالو بیروفایا اوتنک مینغکانکن کیمفوان دان فروفیسوونالتاس دالم مینجالانکن تیغاسیا میللوی بیرباغی اوفایا ماندیری یغ بیسا دیلاکوکن.

۳. باغی فینلیتی این، کیرانیا دافت دیتینداک لاجوقی فینلیتیا اینی دیغن مودل یغ لیبه لواس، دپانا دافت دیغواناکن

اوجیک فینلیتیا لیبه بانیاک سیرتا میغواناکن فرامیتیر اتو ایندیکتور-ایندیکتور یغ لیبه بانیاک.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, Ridwan. *Tesis: Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Subullussalam Sriwangi Kec. Semendawai Suku III Kab. OKU Timur*. Palembang: IAIN Raden Fatah. 2012.
- Al-Qur'an Terjemah. Jakarta: Al-Huda. 2002.
- Anwar, Moch. Idochi. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2013.
- Arikunto Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010
- _____. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.
- _____. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 1993.
- Atmodiwirio, Soebagio. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya. 2010.
- Burhanuddin. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 1994.
- Bush, Tony. Coleman Marianne. *Manajemen Strategi Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD. 2008.
- Danim, Sudarwan. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta. 2013
- Ginting, Rosalina. Haryani, Titik. *Jurnal Ilmiah CIVIS*, Volume II, No. 2 Juli 2012.
- Indrayanto, Sumaiti Siti, Saukat, Nurhayati Dwi. *Pengantar Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Idea Press. 2009.
- J. Meleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2007.

- Juhandari, Betri. *Tesis: Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi terhadap Kinerja Madrasah Aliyah Negeri Gumawang Kecamatan Belitang)*. Palembang: IAIN Raden Fatah. 2011.
- Kamisa. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Kartika. 1997.
- Karsidi, Ravik. *Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Teknologi Belajar Jarak Jauh*. Solo. 2005.
- Knezevich, Stephen J. *Administration of Public Education: A Source Book for the Leadership and Management of Education Institutional*. New Jersey: Prentice-Hall. 1990.
- Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.
- _____. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2008.
- Muhaimin. Suti'ah. Prabowo Sugeng Listyo. *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2012.
- Mulyasa E. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2009.
- Nasution, M.N. *Manajemen Mutu Terpadu TQM*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2001.
- Nawawi, Hadari. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Haji Masagung. 1989.
- Nurkolis. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia. 2003
- Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Rivai, Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2003.
- Rohiat. *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Refika Aditama. 2008.
- Sedarmayanti. Hidayat, Syarifudin. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju. 2002.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2013.
- Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. 2010.

- Solikhin. *Tesis: Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Inovasi Lembaga Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum Karang Sari Kecamatan Belitang III Kabupaten OKU Timur*. Palembang: IAIN Raden Fatah. 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2008.
- _____. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Rineka Cipta. 2010.
- Suharsaputra, Uhar. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama. 2010.
- Suryosubroto B. *Manajemen Pendidikan Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004.
- Syafaruddin. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*. Jakarta: Gramedia. 2002.
- Syaodih, Nana. Jami'at Ayi. Ahman. *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah*. Bandung: Refika Aditama. 2006.
- Tjiptono, Fandy. Diana, Anastasia. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi. 2001.
- Toha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: Rajawali Pers. 1990.
- Triton. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Tugu Publisher. 2007.
- Tunggal, Amin Widjaja. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta. 1993.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2002.
- Yuniar, Tanti. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Agung Media Mulia.