



**KEPEMIMPINAN INOVATIF DALAM MEMBANGUN KEMBALI  
KEPERCAYAAN MASYARAKAT KEPADA LEMBAGA  
PENDIDIKAN**  
(Studi Kasus Sekolah Menengah Pertama (SMP) Mandiri Palembang)

Tesis :

Diajukan Untuk Melengkapi Syarat Akademik Guna Memperoleh Gelar Magister  
Pendidikan Islam (M.Pd.I) Program Studi Ilmu Pendidikan Islam Konsentrasi  
Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

HERLINSI

Nim : 120202021

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH  
PALEMBANG  
2017**



**PERSETUJUAN TIM PENGUJI  
SIDANG MUNAQASYAH TERTUTUP**

Tesis berjudul **“Kepemimpinan Inovatif Dalam Membangun Kembali Kepercayaan Masyarakat Kepada Lembaga Pendidikan (Studi Kasus Sekolah Menengah Pertama (SMP) Mandiri Palembang)”** yang ditulis oleh:

Nama : Herlinsi

Nim : 120202021

Program studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Telah dikoreksi dengan seksama dan dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasyah terbuka pada program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

**TIM PENGUJI**

1. Dr. Munir, M.Ag .....  
Nip. 197103042001121002 .Tgl.....

2. Dr. Akmal Hawi, M.Ag .....  
Nip. 196107301988031002 .Tgl.....

Ketua

Palembang, Agustus 2016  
Sekretaris

Dr. Paisol Burlian M. Hum  
Nip. 196506112000031002

Dr. Muhammad Adil M.A  
Nip. 197306041999031006



### PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Tesis berjudul **“Kepemimpinan Inovatif Dalam Membangun Kembali Kepercayaan Masyarakat Kepada Lembaga Pendidikan (Studi Kasus Sekolah Menengah Pertama (SMP) Mandiri Palembang)”** yang ditulis oleh :

Nama : HERLINSI  
 Nomor Induk : 120202021  
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah dimunaqosahkan dalam sidang terbuka tanggal 17 oktober 2016 dan dapat disetujui sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I) pada program Pascasarjana UIN Raden Fatah Palembang.

#### TIM PENGUJI:

Ketua : Dr. Paisol Burlian M. Hum .....  
 Nip. 196506112000031002 tgl.....

Sekretaris : Dr. Muhammad Adil M.A .....  
 Nip. 197306041999031006 tgl.....

Penguji I : Dr. Munir, M.Ag .....  
 Nip. 197103042001121002 tgl.....

Penguji II : Dr. Akmal Hawi, M.Ag .....  
 Nip. 196107301988031002 tgl.....

Direktur, Palembang, Desember 2016  
 Ketua Program Studi,

Prof. Dr. Duski Ibrahim, M.Ag  
 Nip. 196304131995031001

Dr. Yulia Tri Samiha, M. Pd  
 Nip. 196807212005012004



### PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HERLINSI

Nim : 120202021

Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini tidak memuat bahan bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Sepengetahuan saya, tesis ini juga tidak memuat bahan bahan yang sebelumnya telah dipublikasi atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks

Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya dan penuh rasa tanggung jawab

Palembang,

HERLINSI

## KATA PENGANTAR

ميجرلا نمحرلا الله مسب

Segala puji bagi Allah swt., yang telah menganugerahkan rahmat dan hidayahNya sehingga tesis yang berjudul **“Kepemimpinan Inovatif Dalam Membangun Kembali Kepercayaan Masyarakat Kepada Lembaga Pendidikan (Studi Kasus Sekolah Menengah Pertama Mandiri Palembang)”** dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam semoga dilimpahkan kepada Nabi Muhammad saw., yang telah membimbing manusia ke arah jalan kebenaran dan kebaikan.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis sadari bahwa banyak ditemukan kesulitan kesulitan, namun berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik dari dosen pembimbing, keluarga, maupun teman teman, sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu penulis mengucapkan ribuan terima kasih, terkhusus kepada yang terhormat:

1. Prof. Drs. H. M. Sirozi, MA.,Ph. D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang dan para pembantu rektor atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi;
2. Prof. Dr. Duski Ibrahim, M.Ag, selaku Direktur program pascasarjana UIN Raden Fatah Palembang
3. Prof. Dr. Duski Ibrahim, M.Ag, dan Dr. Zainal Berlian, D.B.A, selaku pembimbing tesis yang penuh kesabaran dan kearifan telah memberikan bimbingan, arahan, koreksi dan masukan masukan ilmiah kepada penulis demi sempurnanya penelitian tesis ini;
4. Dr. Munir, M.Ag selaku penguji satu dan Dr. Akmal Hawi, M.Ag selaku penguji dua yang telah memberikan koreksian, masukan, bimbingan dan arahan kepada penulis demi sempurnanya penelitian tesis ini;

5. Segenap Dosen, staf akademik, staf administrasi dan petugas perpustakaan program pascasarjana UIN Raden Fatah Palembang yang telah banyak memberikan kontribusi keilmuan dan kemudahan kemudahan selama menyelesaikan studi di program pascasarjana UIN Raden Fatah Palembang
6. Segenap civita SMP Mandiri Palembang, khususnya kepala sekolah, waka kurikulum, guru dan staf, siswa dan orang tua siswa yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi dalam penelitian,
7. Ayahanda Herinus (alm) dan ibunda Hariyanti S. Pd, dan adik adikku Disti Liana M. Pd.I, Meriyansyah Putra dan Hikmah yang tidak henti hentinya memberikan motivasi dan do'a sehingga menjadi dorongan dalam menyelesaikan studi, semoga menjadi amal yang diterima disisi Allah Amin,
8. Teman teman mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2012 program studi pascasarjana UIN Raden Fatah Palembang yang selalu memotivasi penulis sehingga tesis ini dapat terselesaikan;
9. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tesis ini, yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna, penulis harapkan kritik dan saran yang besifat membangun dari semua pihak. Akhirnya, penulis berharap penulisan tesis ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Palembang, 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TERTUTUP.....	iii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
ABSTRAK.....	x
<b>Bab I PENDAHULUAN</b>	
Latar belakang masalah.....	1
Rumusan masalah.....	8
Tujuan penelitian.....	9
Kegunaan penelitian.....	10
Kerangka teori.....	11
Tinjauan pustaka.....	16
Definisi konsep.....	19
Metodologi penelitian.....	20
Sistematika penulisan.....	28
<b>BAB II KEPEMIMPINAN INOVATIF</b>	
Pengertian Kepemimpinan.....	30
Karakteristik kepemimpinan.....	36
Fungsi kepemimpinan.....	42
Macam macam aya kepemimpinan.....	45
Kepemimpinan inovatif di lembaga pendidikan.....	58

### BAB III PROFIL SMP MANDIRI PALEMBANG

Letak geografis.....	81
Sejarah singkat sekolah.....	81
Struktur organisasi.....	82
Program kerja bidang pendidikan.....	84
Keadaan guru dan karyawan.....	85
Keadaan siswa.....	88
Keadaan sarana dan prasarana.....	89
Kegiatan kegiatan di sekolah.....	91
Tata tertib sekolah.....	94
Visi dan misi sekolah.....	96
Proses pembelajaran.....	98

### BAB IV KEPEMIMPINAN INOVATIF DALAM MEMBANGUN KEMBALI KEPERCAYAAN MASYARAKAT KEPADA LEMBAGA PENDIDIKAN

Karakteristik inovasi kepala sekolah dalam penguatan internal SMP Mandiri Palembang.....	101
Karakteristik inovasi kepala sekolah dalam membangun hubungan dengan masyarakat.....	129
Faktor pendukung dan penghambat.....	140

### BAB V PENUTUP

Simpulan.....	151
Saran.....	152

### REFERENSI

### BIODATA PENULIS

### LAMPIRAN LAMPIRAN



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Terdapat beberapa versi pola transliterasi, pada dasarnya mempunyai pola yang cukup banyak, berikut ini di sajikan pola transliterasi arab latin berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No 158 tahun 1987 dan No 0543b/U/1987

### Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak di lambangkan	Tidak di lambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	Ṣ	Es (Dengan titik atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik bawah)
خ	Kho	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Ḍ	Zet (Dengan titik atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	Ṣ	Es (dengan titik bawah)
ض	Dad	Ḍ	De (dengan titik bawah)
ط	Ta	Ṭ	Te (dengan titik bawah)
ظ	Z	Ẓ	Zet (dengan titik bawah)
ع	‘Ain	...’...	Koma terbalik di atas
غ	Ghain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We

هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	... ' ...	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

### Vokal

Vokal bahasa arab seperti halnya dalam bahasa Indonesia terdiri atas vokal tunggal dan vokal rangkap (diftong)

#### Vokal tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa arab:

-----fathah

-----kasroh

-----و-----dhomah

Contoh

بثك = Kataba

زكرا = zukira (pola I) atau zukira (Pola II) dan seterusnya

#### Vokal Rangkap

Lambang yang digunakan untuk vokal rangkap adalah gabungan antara harakat dan huruf, dengan transliterasi berupa gabungan huruf

	Tanda huruf	Tanda baca	Huruf
ي	Fahah dan ya	Ai	A dan i
و	Fathah dan waw	Au	A dan u

Contoh :

فيك = Kaifa

علا = 'ala

لوح = haula

نما = amana

يا = ai atau ay

### Mad

Mad atau pajang dilambangkan dengan harakat atau huruf, dengan transliterasi berupa huruf atau benda

Contooh

Sarakat dan huruf		Tanda baca	Keterangan
يا	Fathah dan ya	i	A dan i
وا	Fathah dan waw	u	A dan u

كناحيس لاق = qala subhanaka

ناضمر موص = shoumu ramadhan

رما = rama

عفانم اهيف = fiiha manafi'u

نوركمي ام نوبنكي = yaktubuna ma yamkuruna

هيبلا فسوي لاق دا = iz qala yusufu liabihi

### Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua macam:

1. Tetap 2 macam
2. Ta marbutah hidup atau mendapat harokat fathah, kasroh, dhomah, maka transliterasi adalah /t/.
3. Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, maka transliterasinya adalah /h/.

4. Kalau pada kata terakhir dengan ta marbutah diikuti dengan kata yang memakai al serta bacaan keduanya terpisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan /h/.

Pola penulisan

Contoh:

لاقطلا حضور	<i>Raudhotuul athfal</i>
رونم ما تقيملا	<i>Al-madinah am-munawwarah</i>

### Syaddad (Tasydid)

Syaddad atau tasydid dalam sistem tulis arab dilambangkan dengan sebuah tanda, yaitu tanda syaddad atau tasydid, dalam transliterasi, ini tanda syaddad tersebut dilambangkan dengan huruf yang di beri tanda syaddah tersebut

انبر = Robbana

لازن = Nazzala

### Kata sandang

Diikuti dengan huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan bunyinya dengan huruf /I/ diganti dengan huruf yang mengikutinya. Pola yang di pakai ada dua seperti berikut,

	Pola Penlisan	
باوتلا	<b>Al-tawwabu</b>	<b>At-tawwabu</b>
سمشلا	<b>Al-syamsu</b>	<b>As-syamsu</b>

Diikuti huruf qomariyah

Kata sandang yang diikuti huruf qomariyah ditransliterasi sesuai dengan aturan aturan di atas dengan bunyinya

Contoh :

	Pola Penlisan	
عبدبلا	Al-badi'u	Al-badi'u
رمقلا	Al-qomaru	Al-qomaru

Catatan : baik diikuti huruf qomariah maupun Syamsiah, kata sandang di tulis secara terpisah dari kata yang mengikutinya dan diberi tanda hubung (-).

### Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan opostrof. Namun hal ini hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tangan dan di akhir kata. Apabila terletak di awal kata, hamzah tidak di lambangkan karena dalam tulisannya ia berupa alif.

Contoh :

نودخات = Ta khuzuna

Umirtu = ترمما

as-syuhada u = ءادهشلا

faatibaha = اهبتاف

### Penulisan Huruf

Pada dasarnya, setiap kata baik isim, fiil, maupun huruf di tulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf arab sudah lazim di rangkaiakan dengan kata lain karena huruf atau harakat yang di hilangkan. Maka penulisan kata tersebut dirangkaiakan juga dengan kata lain yang mengikutinya. Penulisan dapat menggunakan salah satu dari dua pola sebagai berikut :

	Pola Penulisan
نيقزارلا ريح وهل اهل ناو	<i>Wa innalaha lahuwa khair al-raziqin</i>
نازيملا و ليكلا وف واف	<b>Fa aufu al-kaila wa al-mizana</b>

## ABSTRAK

Tesis ini berjudul “Kepemimpinan Inovatif Dalam Membangun Kembali Kepercayaan Masyarakat Kepada Lembaga Pendidikan (Studi Kasus SMP Mandiri Palembang). Hal ini dilatar belakangi oleh kemajuan yang pesat pada lembaga pendidikan Mandiri setelah adanya peralihan jabatan kepala sekolah dari yang dahulu kepada kepala sekolah yang sekarang. Sehingga rumusan masalahnya yaitu: 1) Bagaimana karakteristik inovasi kepala sekolah dalam penguatan internal SMP Mandiri Palembang, 2) Bagaimana karakteristik inovasi kepala sekolah dalam membangun hubungan dengan masyarakat, 3) Apa faktor pendukung dan penghambat pemimpin dalam inovasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan alat pengumpul data dokumentasi, observasi, wawancara, dan alat validasi analisis data menggunakan triangulasi data dengan langkah langkah reduksi data, display dan verifikasi melalui triangulasi yaitu triangulasi teknik, triangulasi sumber dan komparasi.

Penelitian ini menyimpulkan data bahwa inovasi kepala sekolah dalam penguatan internal dengan mengembangkan potensi guru, melaksanakan supervisi guru, mengembangkan profesionalitas guru, mengaktifkan kegiatan MGMP. Adapun inovasi kepala sekolah dalam mengembangkan peserta didik yaitu evaluasi siswa, guru memeriksa setiap tugas siswa, membuka jalur komunikasi antara guru dengan siswa, guru wajib memberikan tugas jika tidak bisa mengajar, mengaktifkan kegiatan OSIS dan menyediakan kegiatan ekstrakurikuler sekolah. Inovasi kepala sekolah dalam membangun hubungan dengan masyarakat yaitu dengan menjalin komunikasi dengan orang tua, menghadirkan orang tua di setiap rapat, menciptakan kerjasama baik antara guru dengan orang tua, serta melibatkan komite dalam kegiatan sekolah. Sedangkan faktor pendukung inovasi kepala sekolah yaitu profesionalitas guru, sarana dan prasarana sekolah, sedangkan faktor penghambat inovasi kepala sekolah yaitu minimnya ekonomi orang tua dan rendahnya intelektual siswa.

Kontribusi penelitian secara konsep yaitu kepemimpinan inovatif digunakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam suatu lembaga sehingga animo masyarakat terhadap sekolah. Sedangkan kontribusi penelitian secara praktis bagi sekolah yang mengalami masalah yang sama diharapkan menggunakan kepemimpinan inovatif untuk memajukan sekolah, karena terbukti kepemimpinan yang inovatif dapat meningkatkan kualitas sekolah dan memajukan sekolah tersebut.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Masalah**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah pendidikan. Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi kemajuan suatu bangsa, dan merupakan suatu sarana untuk menterjemahkan pesan pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa. Masyarakat yang cerdas akan memberi nuansa kehidupan yang cerdas pula, dan secara progresif akan membentuk kemandirian masyarakat bangsa yang demikian merupakan investasi besar untuk berjuang keluar dari krisis dan menghadapi dunia global.

Dengan pendidikan diharapkan manusia memiliki kemampuan berpikir, kemampuan bertindak dan keterampilan agar dapat bertahan hidup atau bahkan berkembang dan menyesuaikan diri terhadap perkembangan zaman. Pendidikan bagi kehidupan umat manusia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Tanpa pendidikan sama sekali mustahil suatu kelompok manusia dapat hidup berkembang sejalan dengan aspirasi (cita cita) untuk maju, sejahtera dan bahagia menurut konsep pandangan hidup mereka.

Pendidikan tidak hanya dipandang sebagai usaha pemberian informasi dan pembentukan keterampilan saja, namun diperluas sehingga mencakup usaha untuk

mewujudkan keinginan, kebutuhan dan kemampuan individu sehingga tercapai pola hidup pribadi sosial yang memuaskan. Pendidikan bukan semata mata saran untuk persiapan kehidupan yang akan datang, tetapi untuk kehidupan anak sekarang yang sedang mengalami perkembangan menuju ke tingkat kedewasaan.<sup>1</sup>

Pendidikan merupakan kunci kemajuan, semakin baik kualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh suatu masyarakat/bangsa, maka akan diikuti dengan semakin baiknya kualitas masyarakat/bangsa tersebut. Paradigma baru manajemen pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas secara efektif dan efisien, perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini, pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan kemampuan manusia agar mampu melakukan pilihan pilihan.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, maka sekolah sebagai lembaga penyelenggara pendidikan formal maupun lembaga kepercayaan masyarakat sebagai komponen penting dalam mempersiapkan dan mengantarkan generasi anak bangsa untuk mampu menghadapi kompetisi secara global yang kian hari semakin jelas dan terasa dampaknya terhadap aktivitas kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara. Sumber daya manusia tidak akan bisa berkualitas kalau tidak melalui proses pembelajaran terlebih dahulu, proses pembelajaran itu sendiri harus dilakukan secara formal pada lembaga lembaga pendidikan yang telah diakui oleh pemerintah, seperti sekolah ataupun madrasah.

---

<sup>1</sup>Fuad Ihsan, *Dasar Dasar Pendidikan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2001), hlm. 5



Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang bersifat unik karena sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia.

Lembaga pendidikan atau sekolah yang baik harus memiliki sarana dan prasarana yang memadai dan *stakeholders* yang baik pula, misalnya kepala sekolah dan guru yang berkualitas serta didukung oleh pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi, karena komponen komponen inilah yang akan mengelola pendidikan itu untuk menjadi berkualitas. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Dalam suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah memiliki peran yang sangat menentukan maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan, karena kepala sekolah mempunyai peran yang sangat besar dalam mengembangkan sebuah lembaga pendidikan, sebagaimana tercantum dalam UUSPN 2003 bab II pasal 3, yang berbunyi sebagai berikut “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak peserta peradaban bangsa yang bermartabat dalam langkah mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnyapotensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan

bertaqwa kepada Tuhan yang maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif dan mandiri.<sup>2</sup>

Sutisna merumuskan kepemimpinan sebagai istilah umum mungkin dapat dirumuskan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.<sup>3</sup> Kepemimpinan yang baik merupakan suatu harapan bagi setiap organisasi karena melalui kepemimpinan ini dianggap akan mampu menciptakan suatu kelancaran pelaksanaan organisasi dan terwujud tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi akan berhasil bahkan gagal sebagian bisa ditentukan oleh kepemimpinan.

Dari pandangan tersebut maka jelas bahwa keberhasilan organisasi dalam menjalankan programnya sudah tentu didukung oleh kepemimpinan yang baik. Maka kepemimpinan yang baik harus mampu dipahami dan diterapkan secara baik pula dalam diri pemimpin.

Faktor yang paling penting dalam kegiatan menggerakkan orang lain untuk menjalankan kegiatan manajemen adalah kepemimpinan (*leadership*). Sebab menurut Burhanuddin kepemimpinanlah yang menentukan arah dan tujuan, memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan proses administrasi secara keseluruhan. Kesalahan dalam kepemimpinan dapat mengakibatkan gagalnya organisasi dalam menjalankan

---

<sup>2</sup>Undang Undang No 20, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta : BP. Cipta Jaya, 2003), hlm. 54

<sup>3</sup>Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung : Angkasa, 1987), hlm. 254

misinya. Dengan demikian, kepemimpinan menempati posisi yang vital (penting) dalam lingkaran kegiatan manajemen, dengan kata lain kepemimpinan dianggap sebagai inti dari pada manajemen secara keseluruhan.<sup>4</sup>

Maju atau mundur prestasi akademik dan non akademik yang dicapai oleh suatu sekolah sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolahnya, apabila kepala sekolahnya dapat memimpin bawahannya dengan baik maka seluruh jajaran di bawahannya akan mendukung kebijakannya sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya akan dapat dicapai dengan mudah. Tetapi sebaliknya apabila kebijakan kepala sekolah tersebut tidak didukung oleh bawahannya akan sulit baginya dalam mencapai tujuan lembaga yang telah ditetapkan tersebut. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 Tahun 1990 bahwa "kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana".

Kepala sekolah sebagai pengelola bisa dilihat sebagai orang yang menggunakan struktur struktur dan prosedur prosedur yang berlaku untuk mencapai tujuan tujuan organisasi sekolah. Dalam memberdayakan lingkungan sekolah dan masyarakat sekitar, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan, menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah.

---

<sup>4</sup>Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1994), hlm. 42

Keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Bahkan lebih jauh dari itu ditengarai bahwa keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Beberapa diantara kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. Kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah.<sup>5</sup>

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan betapa penting peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah mencapai tujuan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dari uraian di atas yaitu sebagai berikut :

1. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah,
2. Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf.

Dalam menghadapi perubahan lingkungan, organisasi membutuhkan pemimpin yang tanggap, kritis dan berani mengambil keputusan untuk mencapai organisasi kompetitif. Seorang pemimpin mempunyai strategi untuk mengarahkan dan memotivasi bawahan agar secara sadar terlibat dalam kerjasama untuk mencapai tujuan. Begitupun kepala sekolah, harus memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranannya sebagai orang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

---

<sup>5</sup>Wohjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 82

Melihat kenyataan, lingkungan terus mengalami perubahan, maka peran pemimpin tidak hanya berusaha menyesuaikan organisasi terhadap pergerakan inovasi diluar, akan tetapi pemimpin yang berhasil apabila mampu membawa organisasi sebagai referensi bagi institusi lainnya. Kreativitas dan inovasi muncul dalam suasana yang kompetitif dan penuh konflik diantara anggota untuk berbuat lebih baik pada setiap kesempatan. Karena itu organisasi harus selalu belajar (*learning organization*) untuk melakukan perubahan yang terus menerus. Melakukan pembelajaran berarti menetapkan strategi inovasi, perbaikan berkelanjutan, komitmen terhadap tugas dan berorientasi pada tujuan organisasi.

Dalam merespon berbagai tuntutan masyarakat, pemimpin atau kepala sekolah sebagai pengelola harus dapat melakukan pemenuhan tertahadap tuntutan tersebut dengan mengadakan perubahan untuk mempertahankan keberadaan sekolah dengan menjadi sekolah yang efektif, efisien, dan berkualitas. Untuk melakukan perubahan maka pengelola sekolah harus mampu melahirkan ide ide baru dan bukan hanya sekedar melaksanakn kebijakan yang datang dari atas. Mereka harus mampu memberikan makna yang tepat serta mampu menetapkan berbagai kebijakan sekolah untuk dapat membuat sekolah berkualitas.<sup>6</sup>

Wahab mengemukakan “hal penting dari pembaharuan dalam pengelolaan adalah lahirnya ide ide baru dari para pengelola yang merupakan hasil pendidikan yang dapat mendorong peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia. Ide ide baru tersebut akan menjadi kekuatan sosial untuk pembaharuan, termasuk perubahan pengelolaan pendidikan pada umumnya dan sekolah pada khususnya”

---

<sup>6</sup>Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : Refika Aditama, 2008), hlm. 3

Lembaga Sosial Mandiri merupakan salah satu yayasan pendidikan swasta di Palembang. Dari pengamatan yang telah dilakukan, diketahui bahwa SMP Mandiri Palembang hampir mengalami kemunduran, terlihat dari kuantitas siswa yang semakin menurun, pada tahun 2012 jumlah siswa SMP Mandiri Palembang sebanyak 32 orang, tahun 2013 jumlah siswa sebanyak 28 orang. Sehingga pada tahun 2013 diadakan pergantian kepala sekolah oleh yayasan. Pada kepemimpinan kepala sekolah baru terjadi peningkatan jumlah siswa pada tahun ajaran baru 2014 yaitu sebanyak 132 orang. Dengan meningkatnya jumlah siswa baru tersebut merupakan dampak dari kepemimpinan kepala sekolah yang mampu membangkitkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan tersebut.

Berdasarkan pemikiran dan pertimbangan tersebut perlu dilakukan penelitian ilmiah terhadap **“kepemimpinan inovatif dalam membangun kembali kepercayaan masyarakat kepada lembaga pendidikan (studi kasus sekolah menengah pertama (SMP) Mandiri Palembang”** sebagai sebuah tesis

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik inovasi kepala sekolah dalam penguatan internal SMP Mandiri Palembang ?
2. Bagaimana karakteristik inovasi kepala sekolah dalam membangun hubungan dengan masyarakat ?
3. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat dalam melakukan inovasi ?

### **Batasan Masalah**

Agar penelitian ini tidak melebar sehingga tidak mencapai apa yang menjadi tujuan utamanya, maka penelitian ini hanya terfokus pada bagaimana karakteristik inovasi kepala sekolah dalam penguatan internal SMP Mandiri Palembang, bagaimana karakteristik inovasi kepala sekolah dalam membangun hubungan dengan masyarakat serta faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam melakukan inovasi.

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan dan batasan masalah yang menjadi fokus penelitian ini. Seperti dikemukakan di atas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

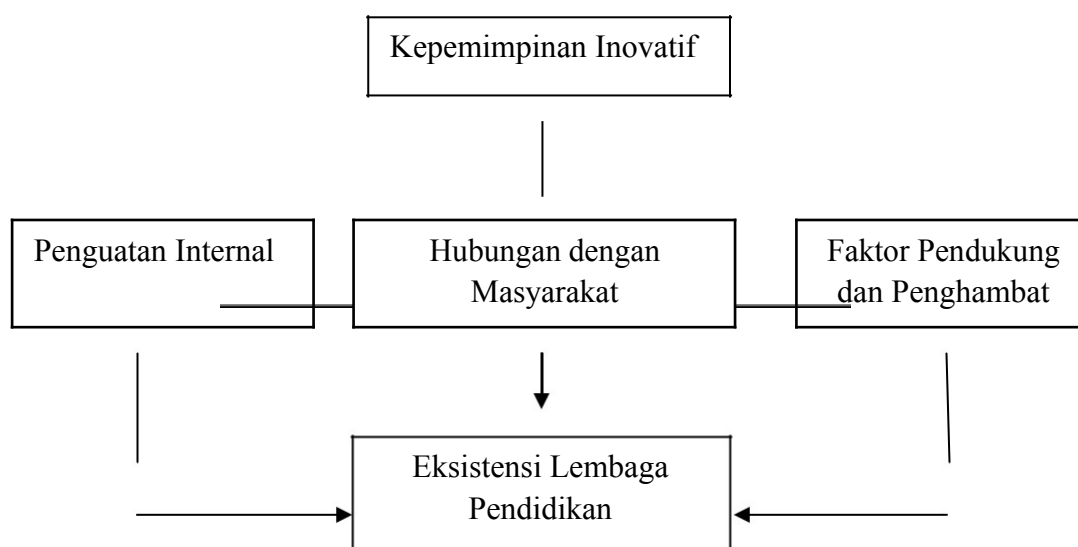
1. Untuk mengetahui karakteristik inovasi kepala sekolah dalam penguatan internal SMP Mandiri Palembang
2. Untuk mengetahui karakteristik inovasi kepala sekolah dalam membangun hubungan dengan masyarakat
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam melakukan inovasi

### **Kegunaan Penelitian**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memunculkan hal baru yang dapat mengembangkan bidang peran kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi berharga tentang kepemimpinan inovatif dalam membangun kembali kepercayaan masyarakat kepada lembaga pendidikan.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi kontribusi berharga bagi lembaga pendidikan dan akan bermanfaat bagi kepala sekolah untuk mengetahui tentang karakteristik inovasi dalam penguatan internal serta dalam membangun hubungan dengan masyarakat dalam membangun kepercayaan masyarakat kepada lembaga pendidikan (sekolah).

### Kerangka Teori



**Bagan 1 Kerangka Kepemimpinan Inovatif**

Di dalam kelompok masyarakat selalu muncul seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan perilaku anggota masyarakat kearah tujuan tertentu. Adapun teori yang diungkapkan dalam penelitian ini yaitu

Kepemimpinan atau leadership adalah setiap sumbangan terhadap terwujudnya dan tercapainya tujuan tujuan kelompok/golongan. Atau dengan kata lain: “kepemimpinan adalah tindakan/perbuatan diantara perseorangan dan kelompok yang menyebabkan baik orang seorang maupun kelompok, maju ke



arah tujuan tujuan tertentu. Kepemimpinan tampak dalam proses dimana seorang mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau menguasai pikiran pikiran, perasaan perasaan atau tingkah laku orang lain.<sup>7</sup>

Sutisna mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai istilah umum mungkin dapat dirumuskan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Definisi kepemimpinan ini membawa pemahaman bahwa proses kepemimpinan itu ialah suatu fungsi dari pemimpin, pengikut dan variabel variabel situasi lain.<sup>8</sup>

Dalam melaksanakan kepemimpinan hendaklah menggunakan pengetahuan, pengalaman, dan sifat kepemimpinan. Sehubungan dengan itu, pemimpin dituntut memiliki kemahiran dan keterampilan dalam mengelola suatu organisasi. Ketampilan adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi pekerjaan dan hasilnya dapat diamati.<sup>9</sup>

Seorang pemimpin pendidikan atau pengelola harus dapat menentukan ide ide baru dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mengadakan perubahan yang bersifat inovatif dan pemikiran sendiri yang mengharapkan adanya kemajuan dalam prestasi sekolah yang berkualitas. Mereka harus mampu memberikan makna yang tepat serta mampu menetapkan berbagai kebijakan sekolah untuk

---

<sup>7</sup>Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta : Mutiara Sumber Widya, 1986), hlm. 33

<sup>8</sup>Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung, Angkasa, 1987), hlm. 254

<sup>9</sup>Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (learning organizing)*, (Bandung, Alfabeta, 2009), hlm. 69

dapat membuat sekolah berkualitas. Dengan kata lain, pengelola atau pimpinan sekolah harus mempunyai strategi manajemen.<sup>10</sup>

Ibrahim (1988) mengemukakan bahwa inovasi pendidikan adalah inovasi dalam bidang pendidikan atau inovasi untuk memecahkan masalah pendidikan. Inovasi pendidikan merupakan suatu ide, barang, metode, yang dirasakan atau diamati sebagai hal baru bagi hasil seseorang atau kelompok orang (masyarakat), baik berupa hasil inversi (penemuan baru) atau discovery (baru ditemukan orang), yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan atau untuk memecahkan masalah pendidikan.<sup>11</sup>

Subandijah mengatakan bahwa inovasi pendidikan tidak datang dengan sendirinya, melainkan harus dicapai dengan berbagai upaya, karena kalau tidak, pendidikan kita akan tertinggal oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat ini. Inovasi mengiringi perputaran zaman yang tak henti hentinya berputar sesuai dengan kurun waktu yang telah ditentukan. Lembaga pendidikan harus mampu membuat program yang efektif dan efisien sesuai dengan perkembangan zaman, situasi, kondisi dan kebutuhan.<sup>12</sup>

Inovasi pendidikan merupakan perubahan pendidikan yang didasarkan atas usaha sadar, terencana, berpola dalam pendidikan yang bertujuan untuk mengarahkan, sesuai dengan kebutuhan yang dihadapi dan tuntutan zaman. Dalam inovasi pendidikan, gagasan baru sebagai hasil pemikiran kembali haruslah

---

<sup>10</sup>Rohiat, *kepemimpinan kepala sekolah*, hlm. 85

<sup>11</sup>Fuad Ihsan, *Dasar Dasar Kependidikan*, hlm. 192

<sup>12</sup>Subandijah, *Pengembangan dan Inovasi Kurikulum*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 15

mampu memecahkan persoalan yang tidak terpecahkan oleh cara cara tradisional yang bersifat komersial.<sup>13</sup>

Inovasi merupakan salah satu faktor yang mendukung kesuksesan pemimpin dalam kepemimpinannya. Berikut adalah beberapa ciri pemimpin yang inovatif:<sup>14</sup>

1. Memiliki passion. Dia fokus pada hal hal yang diubah,
2. Memiliki visi,
3. Memandang perubahan sebagai tantangan,
4. Tidak takut gagal,
5. Mau berkolaborasi.

Dalam sebuah web dikemukakan bahwa seseorang yang memiliki kepemimpinan inovatif hampir tidak cepat puas dengan kinerja yang dicapai suatu organisasi. Dia ingin selalu terus belajar dan mencari temuan temuan baru yang unik. Gagasan gagasan baru hampir tak pernah berhenti, hal ini karena rasa ingin tahu begitu besarnya, kemampuan berimajinasi sangat dominan dalam menciptakan sesuatu yang baru. Pemimpin model ini seperti menyadari tidak mungkin proses inovasi bisa dilakukan sendiri. Karena itu dia selalu mendorong para karyawannya untuk berpikir dan mengembangkan gagasan gagasan baru yang inovatif.

Adapun faktor faktor utama yang perlu diperhatikan dalam inovasi adalah sebagai berikut:

---

<sup>13</sup>Hasbullah, *Dasar Dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 194

<sup>14</sup>[http : //fgbmi.web.id/2013-07-06-04-08-39/artikel/marketplace/3927-6-ciri-pemimpin-yang-inovatif-di-era-globalisasi](http://fgbmi.web.id/2013-07-06-04-08-39/artikel/marketplace/3927-6-ciri-pemimpin-yang-inovatif-di-era-globalisasi)

1. Guru. Dalam pembaharuan pendidikan, keterlibatan guru mulai dari perencanaan inovasi pendidikan sampai dengan pelaksanaan evaluasinya memainkan peran yang sangat besar bagi keberhasilan suatu inovasi pendidikan.
2. Siswa. Sebagai objek utama dalam pendidikan terutama dalam proses belajar mengajar, siswa dapat menentukan keberhasilan belajar melalui penggunaan intelegensinya, daya motorik, pengalaman, kemauan dan komitmen yang timbul dalam diri mereka tanpa ada paksaan. hal ini bisa terjadi apabila siswa dilibatkan dalam proses inovasi pendidikan walaupun hanya mengenalkan kepada mereka tujuan dari pada pembaharuan itu, mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan.
3. Kurikulum. Kurikulum sekolah dianggap sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam proses belajar mengajar di sekolah, sehingga dalam pelaksanaan inovasi kurikulum memegang peranan yang sama penting dengan unsur unsur lain.
4. Fasilitas, fasilitas termasuk sarana dan prasarana pendidikan, tidak bisa diabaikan dalam proses pendidikan khususnya dalam proses belajar mengajar. Dalam pembaharuan pendidikan, tentu saja fasilitas merupakan hal yang ikut mempengaruhi kelangsungan inovasi yang akan diterapkan.
5. Lingkungan sosial atau masyarakat. Pengaruh masyarakat terhadap sekolah sebagai lembaga sosial, terasa amat kuat, dan berpengaruh pula kepada para individu individu yang ada dalam lingkungan sekolah.

Hubungan sekolah dan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan serta mendorong minat dan kerjasama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah. Kindred, balgin dan gallagher mendefinisikan hubungan sekolah dan masyarakat ini sebagai usaha kooperatif untuk menjaga dan mengembangkan saluran informasi dua arah yang efisien serta saling pengertian antara sekolah, personel sekolah dengan masyarakat.<sup>15</sup>

Untuk mengikut sertakan warga masyarakat ini dalam pembangunan pendidikan di sekolah, sudah sepatutnya para manajer pendidikan melalui tokoh tokoh masyarakat aktif menggugah perhatian mereka. Para manajer dapat mengundang para tokoh ini untuk membahas bentuk kerjasama dalam meningkatkan pendidikan. Dalam pertemuan ini mereka akan mengadu pendapat, bertukar pikiran, untuk menemukan alternatif alternatif peningkatan pendidikan, keputusan diambil secara musyawarah untuk memperoleh alternatif yang terbaik.

### **Tinjauan Pustaka**

Secara umum kajian yang membahas tentang gaya kepemimpinan dalam dunia pendidikan sudah banyak dilakukan, akan tetapi berdasarkan beberapa hasil penelitian yang ada saat ini kami belum menemukan secara khusus kajian terhadap kepemimpinan inovatif dalam membangun kembali kepercayaan

---

<sup>15</sup>Suryosubroto, *Hubungan Sekolah Dengan Masyarakat (School Public Relation)*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2012), hlm. 155

masyarakat kepada lembaga pendidikan (studi kasus sekolah menengah pertama (SMP) Mandiri Palembang).

Adapun para peneliti yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan pada umumnya dikaitkan dengan profesionalisme guru, disiplin kerja, motivasi kerja dan sebagainya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Irma Suryani (2009) dengan tesisnya "*Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Disiplin Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Palembang*" dalam penelitiannya dikatakan bahwa kualitas kepemimpinan kepala madrasah MTsN 1 Palembang sudah bagus, begitu juga tingkat kedisiplinan guru. Kualitas kepemimpinan kepala madrasah sangat mempengaruhi disiplin kerja guru. Pemimpin adalah orang yang dapat mempengaruhi, menggerakkan, menumbuhkan perasaan ikut serta dan tanggung jawab, memberikan fasilitas, tauladan yang baik serta gairah kerja terhadap orang lain. Untuk meningkatkan disiplin para guru dalam bekerja, peran seorang pemimpin sangatlah penting, disamping mencari penyebab dari tidak disiplinnya guru dalam bekerja juga pemimpin harus dapat memotivasi para guru dalam bekerja.

Adapun penelitian oleh Mardhi (2009) dengan tesis "*Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Palembang (Studi Tentang Gaya Kepemimpinan dan Hubungannya Dengan Profesionalisme Guru)*", dalam penelitiannya dikatakan gaya kepemimpinan kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Palembang adalah gaya kepemimpinan demokratis partisipatif. Demokratis dengan maksud bahwa ada pengaruh dari luar terhadap tindakan dan keputusan yang diambil serta pendapat bawahan merupakan prioritas utama dalam pengambilan keputusan.

Sedangkan partisipatif merupakan keterlibatan langsung dari pimpinan terhadap usaha usaha pengembangan dan perbaikan mutu.

Penelitian Sukamto (2009) dengan tesis "*Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Guru Dan Pegawai Madrasah Aliyah Nurul Huda Sukaraja Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur*". Berdasar hasil penelitiannya secara rata rata tipe tipe kepemimpinan kepala madrasah aliyah pondok pesantren Nurul Huda Sukaraja cenderung bertipe orientasi hasil dengan menerapkan perpaduan orientasi tugas dan karyawan. Pada masa Ali Fauzi BA cenderung bertipe orientasi hasil dengan menerapkan perpaduan orientasi tugas dan karyawan. Sedangkan kepemimpinan Drs Muarif M.Pd.I selaku kepala madrasah aliyah Nurul Huda Sukaraja tahun 2000 mempunyai kecenderungan bertipe orientasi hasil dan kurang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru dan pegawainya.

Penelitian Syarifuddin (2007) dengan tesis "*Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Bangka Belitung*". Dalam penelitiannya dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan kepala MAN di Bangka Belitung bervariasi diantaranya ada yang memiliki kecenderungan gaya kepemimpinan instruksi dan gaya kepemimpinan partisipasi. Bervariasinya kecenderungan gaya kepemimpinan yang diterapkan tersebut dipengaruhi oleh bervariasinya tingkat kematangan/kedewasaan bawahan dalam pelaksanaan tugas. Adapun gaya kepemimpinan kepala MAN Pangkal Pinang, kepala MAN Mentok, dan kepala MAN Tanjung Pandan adalah cenderung memiliki gaya instruksi, kepala madrasah tersebut memberi perintah perintah yang harus dikerjakan oleh bawahan

dengan memberikan pengawasan ketat. Sedangkan gaya kepemimpinan kepala MAN Sungai Liat cenderung memiliki gaya partisipasi, yang dimana kepala madrasah mengambil keputusan bersama dengan bawahan dan membantu usaha bawahan dalam mencapai penyelesaian, memiliki cirri suportif yang tinggi tetapi direktif rendah. Hal ini dikarenakan kepala sekolah berpendapat bahwa bawahan memiliki kecakapan dan pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugasnya.

Dari uraian diatas ternyata belum ditemukan karya ilmiah yang meneliti tentang kepemimpinan inovatif dalam membangun kembali kepercayaan masyarakat kepada lembaga pendidikan.

### **Definisi Konsep**

Untuk menghindari kemungkinan adanya kesalah pahaman atau penafsiran dalam memahami tesis ini, maka perlu diberikan pengertian istilah istilah yang terdapat dalam judul tesis “kepemimpinan inovatif dalam membangun kembali kepercayaan masyarakat kepada lembaga pendidikan”.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi.<sup>16</sup> Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan seluruh sumber daya organisasi, terutama sumber daya manusianya untuk melakukan apa yang diharapkan. Kepemimpinan merupakan segi penting dalam proses kerjasama diantara manusia untuk mencapai tujuan dan sebagai energi yang memotori setiap usaha bersama.

---

<sup>16</sup>Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 107



Inovasi adalah penemuan sesuatu yang baru atau perubahan yang jauh berbeda dengan sesuatu yang sudah ada sebelumnya; pembaharuan. Sedangkan inovatif adalah bersifat memperkenalkan sesuatu yang baru ; bersifat pembaharuan.<sup>17</sup>

Inovasi ialah suatu perubahan yang baru yang menuju ke arah perbaikan, yang lain atau berbeda dari yang ada sebelumnya, yang dilakukan dengan sengaja dan berencana (tidak secara kebetulan). Sesuatu yang baru itu, mungkin sudah lama dikenal, tetapi belum dilakukan perubahan. Sedangkan inovasi pendidikan ialah suatu perubahan yang baru dan kualitatif berbeda hal (yang ada) sebelumnya dan sengaja diusahakan untuk meningkatkan kemampuan guna mencapai tujuan tertentu dalam pendidikan. Jika dikaitkan dengan suatu lembaga pendidikan, maka inovasi dimaksud adalah menampilkan suatu yang baru pada sekolah.

Dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan inovatif adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi bawahannya untuk mau bekerjasama dalam melakukan perubahan perubahan ke arah yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Kepercayaan masyarakat menjadi salah satu kunci kemajuan lembaga pendidikan. ketika masyarakat memiliki kepercayaan terhadap lembaga pendidikan, maka mereka akan mendukung penuh, bukan saja dengan memasukkan putra putrinya ke sekolah, tetapi bahkan mempengaruhi orang lain

---

<sup>17</sup>Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1992), hlm.

untuk melakukan hal yang sama. Oleh karena itu masyarakat merupakan strategis yang harus mendapat perhatian penuh oleh manajer pendidikan.

## **Metodologi Penelitian**

### *Jenis Penelitian*

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field reseach*) yaitu penelitian dengan cara terjun langsung ke tempat penelitian untuk mengamati dan terlibat langsung dengan objek penelitian. Jenis penelitian ini penelitian studi kasus yang bersifat kualitatif dengan logika berfikir induktif, dimana penelitian ini memiliki karakteristik bahwa datanya dinyatakan dalam keadaan sewajarnya.

### *Pendekatan Penelitian*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan memahami bentuk studi kasus (*case study*) maksudnya adalah dalam penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan bukan berupa angka melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya.<sup>18</sup>

Penelitian ini adalah studi kasus untuk memperoleh gambaran deskriptif tentang karakteristik inovasi kepala sekolah dalam penguatan internal dan karakteristik inovasi kepala sekolah dalam membangun hubungan dengan masyarakat serta faktor pendukung dan penghambat dalam melakukan inovasi.

---

<sup>18</sup>Lexi, J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Rosda Karya, 1990), hlm. 86

### *Subyek dan informan penelitian*

#### a. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif menurut Moleong adalah tampilan yang berupa kata kata lisan atau tulisan yang dicermati oleh peneliti. Sedangkan data kuantitatif berbentuk angka angka. Misalnya jumlah guru, jumlah siswa, sarana dan prasarana, dan lain lain. Paradigma teori penelitian kualitatif agar penelitiannya dapat betul betul berkualitas, data yang dikumpulkan harus lengkap. Yaitu data primer dan data sekunder.

#### b. Informan Penelitian

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Jadi ia harus mempunyai banyak pengalaman tentang latar penelitian. Diperkirakan orang orang yang menjadi informan ini menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari objek penelitian. Informan dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah, guru dan staf, siswa dan wali murid.

### *Tekhnik Pengumpulan Data*

Penelitian kualitatif menggunakan metode kualitatif yaitu observasi atau pengamatan, wawancara dan dokumentasi

#### 1. Metode Observasi / Pengamatan

Observasi adalah sebagai pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.<sup>19</sup>

Teknik observasi yaitu untuk mengamati langsung serta mencatat secara sistematis tentang fenomena-fenomena yang terjadi di lokasi penelitian mengenai kepemimpinan. 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 membuat catatan dan hal ini adalah observasi awal. Pada observasi selanjutnya peneliti mengamati dan melihat aktivitas informan dan keadaan lingkungan sekolah pada saat berlangsungnya kegiatan proses belajar mengajar dan pada rapat guru, untuk mendapatkan informasi tentang sekolah mengenai disiplin sekolah, inovasi yang dilakukan kepala sekolah, guru dan data-data yang dapat digunakan untuk penelitian.

## 2. Metode Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Wawancara adalah metode pengumpulan data yang populer, karena itu banyak digunakan di berbagai penelitian.

---

<sup>19</sup>Cholid Nurbuko, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), hlm. 70

Dalam mengumpulkan data melalui teknik wawancara, peneliti melakukannya menurut langkah langkah yang dikemukakan oleh Lincoln dan Guba yang dikutip oleh Faisal dalam Annur sebagai berikut :<sup>20</sup>

- a. Menetapkan kepada siapa wawancara dilakukan,
- b. Menyiapkan pokok pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan yang berkaitan dengan karakteristik inovasi kepala sekolah dan hal hal yang sesuai dengan rumusan masalah,
- c. Mengawali atau membuka alur wawancara,
- d. Melangsungkan wawancara,
- e. Mengkonfirmasi hasil wawancara,
- f. Menulis hasil wawancara ke dalam catatan lapangan yang dapat disempurnakan setelah peneliti sampai rumah,
- g. Mengidentifikasi hasil wawancara yang telah diperoleh di lapangan dan menyempurnakannya sehingga penelitian selesai dilakukan.

Wawancara ini digunakan untuk memperoleh data mengenai karakteristik inovasi kepala SMP Mandiri dalam menjalankan kepemimpinannya menurut persepsi guru, dan karyawan SMP Mandiri Palembang, siswa dan orang tua siswa..

### 3. Metode Dokumentasi

Dalam penelitian ini, studi dokumentasi yang dilakukan adalah dengan mengumpulkan data melalui sumber sumber tertulis misalnya dokumen dokumen

---

<sup>20</sup>Saipul Annur, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Palembang : IAIN Press, 2008), hlm.

resmi, makalah makalah penelitian dan buku buku yang relevan dengan penelitian ini. Pencatatan atau data tertulis mengenai sekolah menengah pertama (SMP) Mandiri Palembang. Metode ini juga digunakan untuk mendapatkan data mengenai sejarah sekolah, letak geografis, visi dan misi sekolah, daftar nama guru dan karyawan, struktur organisasi serta hal hal yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### *Tekhnik Analisa Data*

Pengolahan dan analisa data penelitian ini dengan cara deskriptif kualitatif, yaitu menggunakan teknik analisis sebagai berikut :

##### Reduksi Data

Yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan tranformasi data mentah atau data kasar yang terdapat dari catatan cacatan tertulis di lapangan. Sehubungan dengan penelitian ini untuk mereduksi data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi di SMP Mandiri Palembang. Maka harus dikaji lebih cermat data atau informasi apa yang kurang, informasi apa yang perlu ditambah, sehingga penelitian memperoleh data yang komprehensif tentang karakteristi inovasi kepala sekolah SMP Mandiri Palembang

##### Penyajian Data

Penyajian data yaitu penyusunan informasi yang kompleks ke dalam suatu bentuk yang sistematis sehingga menjadi lebih selektif dan sederhana dan

memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan data dan pengambilan tindakan. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Menurut Miles dan Huberman yang paling sering digunakan untuk penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif, dengan mendisplay data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

### Verifikasi

Verifikasi atau kesimpulan merupakan tahap akhir dalam proses analisis data. Pada bagian ini mengutarakan kesimpulan dari data yang telah diperoleh baik dari interview, dokumentasi maupun observasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya, tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

### Triangulasi

Untuk menguji validitas data, penelitian ini menggunakan metode triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu. Teknik

triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lain.<sup>21</sup>

Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal ini dapat dicapai dengan jalan: 1) membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, 2) membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi, 3) membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu, 4) membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan, 5) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Sedangkan triangulasi dengan metode, terdapat dua strategi yaitu : 1) pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data, dan 2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

Triangulasi yaitu suatu cara memandang permasalahan objek yang dievaluasi dari berbagai sudut pandang, bisa dipandang dari banyaknya metode yang dipakai atau sumber data. Tujuannya agar melihat objek yang dievaluasi dari

---

<sup>21</sup>Lexi, J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 330



berbagai sisi, triangulasi dilakukan untuk mengejar atau mengetahui kualitas data yang dipertanggung jawabkan.<sup>22</sup>

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 berbagai sumber, metode, atau teori.

Untuk itu maka penelitian ini dapat dilakukan dengan jalan yaitu :<sup>23</sup>

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 segi sumber, metode (observasi, wawancara dan dokumentasi) atau teori sehingga tingkat kepercayaan atau kebenaran data benar benar dapat dipertanggung jawabkan. 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 kepemimpinan inovatif.

---

<sup>22</sup>Suharsimi Arikunto, *Evaluasi Program Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), hlm. 136

<sup>23</sup>Lexi, J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 332

## **Sistematika penulisan**

Tesis ini secara keseluruhan terdiri dari 5 bab, masing masing bab memuat pokok bahasan yang meliputi sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan. Dalam bab ini dikemukakan secara umum seluruh isi tesis, yang meliputi : latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka teori, tinjauan pustaka, definisi konsep, metodologi penelitian, dan rencana susunan bab

Bab II Berisi tentang Landasan Teori yang didalamnya menyajikan tentang teori teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yaitu : pengertian kepemimpinan, karakteristik kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, macam macam gaya kepemimpinan, kepemimpinan inovatif pada lembaga pendidikan.

Bab III Mengemukakan Kondisi Objektif SMP Mandiri Palembang. Dalam bab ini akan dikemukakan : sejarah singkat berdirinya SMP Mandiri Palembang, keadaan gedung SMP Mandiri Palembang, struktur organisasi, visi dan misi SMP Mandiri Palembang, daftar guru dan staf sekolah, serta jumlah siswa SMP Mandiri Palembang, dan proses pembelajaran SMP Mandiri Palembang

Bab IV Merupakan hasil analisis penelitian yang meliputi : penyajian data yang mengungkapkan data data yang relevan tentang karakteristik inovasi kepala sekolah dalam penguatan internal SMP Mandiri Palembang, karakteristik inovasi kepala sekolah dalam membangun hubungan dengan masyarakat serta faktor pendukung dan penghambat dalam melaksanakan inovasi

Bab V Yaitu kesimpulan yang merupakan bagian akhir laporan penelitian ini yang memuat kesimpulan dan saran, pada bagian akhir ini dicantumkan referensi sebagai rujukan penulisan dan lampiran lampiran

## BAB II

### KEPEMIMPINAN INOVATIF

#### A. Pengertian Kepemimpinan

Sebelum membahas lebih lanjut apa itu kepemimpinan, kita perlu tahu apa arti dari kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan telah menjadi topik yang sangat menarik dari para ahli sejarah dan filsafat sejak masa dahulu. Mendefinisikan kepemimpinan merupakan suatu masalah yang kompleks dan sulit, karena sifat dasar kepemimpinan itu sendiri memang sangat kompleks. Akan tetapi, perkembangan ilmu saat ini telah membawa banyak kemajuan sehingga pemahaman tentang kepemimpinan menjadi lebih sistematis dan objektif.

Dalam teori kepemimpinan kita mengenal dua istilah yaitu: *leadership* (kepemimpinan) dan *leader* (pemimpin). Kedua istilah ini merupakan objek dan subjek yang banyak dipelajari, dinamis dan direfleksikan orang sejak dahulu sampai sekarang. Istilah kepemimpinan berasal dari kata *leader* yang menurut *the oxford english dictionary* (1933).

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebuah organisasi atau lembaga. Adapun pengertian kepemimpinan adalah suatu usaha dari pemimpin untuk mempengaruhi tingkah

laku orang lain supaya mau mengikuti apa yang diinginkan pemimpin tersebut dalam rangka mencapai tujuan bersama.<sup>24</sup>

Dalam perspektif Islam, setiap manusia pada hakikatnya adalah pemimpin dan setiap manusia akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya kelak. Pemimpin memiliki peran yang strategis dalam mengarahkan umatnya kepada tujuan yang ingin dicapai, yaitu kejayaan dan kesejahteraan umat. Sejak Adam diciptakan dan diturunkan ke bumi, ia ditugasi sebagai *khalifah fil ardhi*, sebagai termaktub dalam al-Qur'an QS Al Baqarah ayat 30

فَيُلَخِّصُ رِزْقَهُمْ لِمَنْ يَشَاءُ مِنْهُمْ لِيُؤْمِنُوا بِالَّذِي أُنزِلَ إِلَيْهِمْ مِنْ رَبِّهِمْ

Artinya “ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat : *sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi*”. Khalifah berarti penghubung atau pemimpin yang disertai untuk menyampaikan atau memimpin umat.

Secara umum pengertian kepemimpinan memiliki batasan yang berbeda. Ada beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli yaitu:

Shared Goal, Nemhiel dan Coons (1957) yang dikutip oleh Sudarwan Denim mendefinisikan kepemimpinan sebagai sikap pribadi yang ditampilkan oleh

---

<sup>24</sup>Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Asdi Mahasatya, 2009), hlm. 37

seseorang dalam memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>25</sup>

Oteng Sutisna mengemukakan kepemimpinan sebagai istilah umum mungkin dapat dirumuskan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.<sup>26</sup> Definisi kepemimpinan ini memberikan makna bahwa proses kepemimpinan itu ialah suatu fungsi dari pemimpin, pengikut dan variable variable situasi lain. Adalah penting untuk diperhatikan bahwa definisi ini tidak menyebut jenis organisasi tertentu. Dalam setiap situasi dimana seseorang sedang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, kepemimpinan terjadi.

Amirullah mendefinisikan kepemimpinan sebagai hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin atau kelompok. Definisi tersebut menekankan pada permasalahan hubungan antara orang yang mempengaruhi (pemimpin) dengan orang yang dipengaruhi (bawahan).<sup>27</sup>

Burhanuddin mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah “*the ability and read iness to inspire, guide, direct, or manage other*”. Berarti kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi,

---

<sup>25</sup>Sudarwan Danim, *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), hlm. 245

<sup>26</sup>Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung : Angkasa, 1987), hlm. 254

<sup>27</sup>Amirullah, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2004), hlm. 245

membimbing dan mengarahkan atau mengelola orang lain agar mereka mau berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan bersama.<sup>28</sup>

Purwanto mendefinisikan kepemimpinan atau leadership adalah setiap sumbangan terhadap terwujudnya dan tercapainya tujuan tujuan kelompok atau golongan. Atau dengan kata lain : “kepemimpinan” adalah tindakan/perbuatan di antara perseorangan dan kelompok yang menyebabkan baik orang seorang maupun kelompok, maju ke arah tujuan tujuan tertentu.<sup>29</sup>

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan, maka dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah aktivitas proses kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan orang lain untuk bekerjasama mencapai suatu tujuan individu, kelompok dan organisasi. Seseorang yang mempunyai posisi sebagai pemimpin dalam suatu organisasi mengemban tugas untuk melaksanakan kepemimpinan. Dengan kata lain, pemimpin adalah orangnya dan kepemimpinan atau leadership adalah kegiatannya.

Kepemimpinan sebagai “kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina

---

<sup>28</sup>Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1994), hlm. 61

<sup>29</sup>Ngalim purwanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta, Mutiara Sumber Widya, 1986), hlm. 33

dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.<sup>30</sup>

Memperhatikan pengetahuan di atas, dapat dipahami bahwa pada pengertian kepemimpinan itu ada unsur unsur yang diperhatikan, yaitu:

1. Kemampuan mempengaruhi orang lain.
2. Kemampuan mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain atau kelompok.
3. Adanya kerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
4. Kemampuan untuk menggugah semangat dan memberi inspirasi.
5. Kecakapan memahami individu karena adanya berbagai perbedaan.
6. Bersikap mandiri dalam bekerja dan pengambilan keputusan.

Dari berbagai definisi kepemimpinan, pada hakekatnya memberikan makna sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat sifat tertentu seperti kepribadian, kemampuan dan kesanggupan.
2. Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.
3. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi.

---

<sup>30</sup>Soepardi, *Dasar Dasar Administrasi Pendidikan*, (Jakarta : P2LPTK, 1988), hlm. 45



Kepemimpinan adalah suatu proses pemberian petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas tugas. Berdasarkan pengertian tersebut maka kepemimpinan memiliki ciri ciri sebagai berikut :<sup>31</sup>

- a) Kepemimpinan harus melibatkan orang lain yaitu bawahan atau anggota organisasi. Keberadaan orang lain tersebut yang menyebabkan kedudukan seorang pemimpin.
- b) Pemimpin tampak pada perbedaan pembagian kekuasaan antara pemimpin dengan yang dipimpin. Pemimpin mempunyai kekuasaan memberikan petunjuk kepada anggota kelompok atau organisasi dapat sama atau berbeda.
- c) Kepemimpinan harus dapat mempengaruhi anggotanya. Pemimpin tidak hanya memberitahukan bentuk kegiatan, tetapi juga mengarahkan bawahannya agar memahami perintah yang diberikan kepada mereka untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah proses pelaksanaan tugas dan kewajiban pemimpin.<sup>32</sup> Artinya dengan adanya kepemimpinan membuktikan bahwa dalam suatu organisasi itu ada orang yang menggerakkannya, ada orang yang mengatur, mengontrol, memotivasi dan mempengaruhi orang orang yang dipimpinnya untuk melakukan suatu pekerjaan, ada orang yang mengambil keputusan.

---

<sup>31</sup>Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan)*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2001), hlm. 165

<sup>32</sup>Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung, Pustaka Setia, 2011), hlm. 249

## **B. Karakteristik kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar bergantung pada faktor pemimpin. Berbagai riset juga telah membuktikan bahwa faktor pemimpin memegang peranan penting dalam pengembangan organisasi. Faktor pemimpin yang sangat penting adalah karakter dari orang yang menjadi pemimpin tersebut. Sebagaimana dikemukakan Covey bahwa 90 persen dari semua kegagalan kepemimpinan adalah kegagalan pada karakter.<sup>33</sup>

Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Mempengaruhi orang lain merupakan kegiatan utama dari kepemimpinan, kemampuan yang tinggi dalam mempengaruhi orang lain atau pengaruh kuat yang dimiliki pemimpin terhadap bawahannya akan berdampak pada keberhasilan pemimpin dalam mencapai tujuan atau sebaliknya.<sup>34</sup>

Bertolak dari pengertian kepemimpinan terdapat tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu unsur manusia, sarana dan tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan, kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dari pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalamannya dalam praktik selama menjadi pemimpin. Namun secara tidak disadari seorang pemimpin dalam

---

<sup>33</sup>Muhaimin, dkk, *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah)*, (Jakarta : Prenada Media Group, 2009), hlm. 29

<sup>34</sup>Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Pt. Indeks kelompok gramedia, 2003) hlm. 314.

memperlakukan kepemimpinannya menurut cara sendiri, dan cara cara yang digunakan itu merupakan pencerminan dari sifat sifat dasar kepemimpinannya.

Kecerdasan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi eksistensi kepemimpinannya, baik dimata manusia maupun dimata sang pencipta. Hal ini sebagaimana janji Allah yang tertuang dalam surat Al Mujadalah ayat 11

رَيْخِنَ وَلَمَعْتَ اِمْبَ اللّٰهُو ت اِجْرَد مَلْعَلَا وِتْوَا نِي دَلَاو مَكْتَم اُونَمَا نُوْدِلَا اللّٰهُ عَفْرٰى

Artinya “...niscaya Allah akan meninggikan orang orang yang beriman diantaramu dan orang orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat, dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan (Q.S Al-Mujadallah : 11)

Teard (1935) yang dikutip oleh Soekarto mengemukakan bahwa dalam kepemimpinan pendidikan, seorang pemimpin harus memiliki sifat pemimpin pendidikan sebagai berikut :<sup>35</sup>

1. Memiliki kesehatan jasmani dan rohaniyah yang baik,
2. Berpegang teguh pada tujuan yang hendak dicapai,
3. Bersemangat,
4. Jujur,
5. Cakap dalam memberi bimbingan,
6. Cepat serta bijaksana dalam mengambil keputusan,
7. Cerdas,

---

<sup>35</sup> Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2006) hlm. 34

8. Cakap dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan kepada yang baik dan berusaha mencapainya.

Setelah mengetahui sifat sifat kepemimpinan yang baik secara umum, ada beberapa sifat kepemimpinan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Seperti rendah hati, suka menolong, sabar dan memiliki kestabilan emosi, percaya kepada diri sendiri, jujur, adil, dan dapat dipercaya serta ahli dalam jabatan.

Dalam melaksanakan kepemimpinan hendaklah menggunakan pengetahuan, pengalaman, dan sifat kepemimpinan.<sup>36</sup> Sehubungan dengan itu, pemimpin dituntut memiliki kemahiran dan keterampilan dalam mengelola suatu organisasi. Keterampilan adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi pekerjaan dan hasilnya dapat diamati.

Ada beberapa keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan memimpin,

Seorang pemimpin harus mempunyai banyak pengalaman, dan seorang pemimpin harus banyak bergaul dan pandai bekerja sama, juga harus mahir dan cakap dalam berbagai hal.

2. Keterampilan menjalin hubungan kerja dengan sesama manusia,

Winardi berpendapat bahwa keterampilan hubungan manusia merupakan kemampuan untuk bekerjasama, berkomunikasi, dan memahami orang

---

<sup>36</sup>Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2006), hlm. 22

orang di dalam organisasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kemampuan hubungan manusia perlu dikuasai oleh seorang pemimpin, karena dengan komunikasi dan hubungan secara baik dapat memotivasi kerja bawahan.<sup>37</sup>

Seorang pemimpin yang baik harus banyak pengetahuan dan pandai bergaul. Agar dapat mengerti bawahannya dengan baik, seorang pemimpin harus mengadakan hubungan yang baik, dan harus mengetahui kekurangan dan kelebihanannya, maka dengan itu ia akan mampu menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungannya.

3. Keterampilan menguasai kelompok,

Sebagian tujuan pendidikan pada perasaan kelompok, oleh karena itu anggota kelompok harus saling menyukai, dan mempercayai. Dalam hal ini seorang pemimpin harus rajin mengadakan pertemuan dengan stafnya untuk merumuskan tujuan yang diharapkan sesuai dengan kemampuan anggota. Dan dengan sering diadakan pertemuan tersebut, pemimpin dapat mengetahui kekuatan, kelemahan dan kekurangan stafnya.

4. Keterampilan mengelola administrasi personalia,

Dalam sebuah lembaga pendidikan seorang pemimpin harus mahir dan cakap dalam hal memilih dan mengangkat guru yang dibutuhkan untuk mengajar, menciptakan suasana kerja yang harmonis, memberi tugas yang sesuai dengan kemampuan, merencanakan dan melaksanakan kegiatan yang dapat meningkatkan mutu pendidikan, membagi pengalaman yang berharga

---

<sup>37</sup>Winardi, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1990), hlm. 54

bagi peningkatan mutu pendidikan, berpartisipasi dalam berbagai kegiatan, mengikutsertakan guru dalam kegiatan administrasi personalia.

5. Keterampilan menilai,

Evaluasi juga penting bagi pemimpin supaya mutu pekerjaan dapat diperbaiki dan dipertinggi. Seorang pemimpin melakukannya dengan cara “*self evaluation*” atau dapat juga meminta bantuan kepada pihak lain, seorang pemimpin juga akan dinilai oleh anggota dan lingkungannya.

Kepemimpinan bukan sekedar proses penurunan sifat atau bakat dari orang tua kepada anaknya, tetapi lebih ditentukan oleh semua aspek aspek kepribadian, sehingga dapat menjalankan kepemimpinan yang efektif. Yang menurut Mulyadi diantaranya:<sup>38</sup>

- a. Intelegensi yang cukup tinggi.
- b. Kemampuan melakukan analisis situasi dalam mengambil keputusan.
- c. Kemampuan mengaplikasikan hubungan manusiawi yang efektif agar keputusan dapat dikomunikasikan.

Dalam usaha untuk memenuhi harapan orang orang yang dipimpinnnya, maka seorang pemimpin harus dapat menggunakan kecerdasan dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada pada kelompok atau organisasi untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi anggota kelompok atau organisasi sebagai wujud kepemimpinannya. Sebab kemampuan mempengaruhi

---

<sup>38</sup>Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta, Rajawalin Press, 2011), hlm. 95

perilaku orang lain ke arah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin.

Untuk menjadi pemimpin yang dapat mengayomi, diperlukan sifat sifat kepemimpinan. Menurut Abdurrahman yang dikutip Purwanto, secara umum ada lima sifat pokok kepemimpinan yang disebut pancasilat yaitu adil, suka melindungi, penuh inisiatif, penuh daya tarik dan penuh kepercayaan pada diri sendiri.<sup>39</sup>

Dalam sifat sifat kepemimpinan kepala sekolah itu, ada yang menjadi sifat dasar kepemimpinan yakni kecakapan memimpin. Menurut Prihatin bahwa kecakapan memimpin mencakup tiga unsur kecakapan pokok, yaitu:<sup>40</sup>

1. Kecakapan memahami individual, artinya mengetahui bahwa setiap manusia mempunyai daya motivasi yang berbeda pada saat dan keadaan yang berlainan.
2. Kemampuan untuk menggugah semangat dan memberi inspirasi.
3. Kemampuan untuk melakukan tindakan dalam suatu cara yang dapat mengembangkan suasana (iklim) yang mampu memenuhi dan sekaligus menimbulkan dan mengendalikan motivasi.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa karakteristik pemimpin merupakan ciri ciri atau sifat yang dimiliki oleh setiap pemimpin dalam

---

<sup>39</sup>Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : Rosda, 2010), hlm. 53.

<sup>40</sup>Prihatin, *Teori Administrasi Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2011), hlm. 101.

melaksanakan tugas tugas kepemimpinannya. ada empat karakteristik atau syarat pokok yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu.

1. Pemimpin harus peka terhadap lingkungannya, harus mendengarkan saran dan nasehat dari orang-orang disekitarnya.
2. Pemimpin harus menjadi teladan dalam lingkungannya.
3. Pemimpin harus bersikap dan bersifat setia kepada janjinya, kepada organisasinya.
4. Pemimpin harus mampu mengambil keputusan, harus pandai, cakap dan berani setelah semua faktor yang relevan diperhitungkan.

### **C. Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi kepemimpinan berarti pekerjaan yang harus dilakukan oleh pemimpin sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Dengan demikian, fungsi kepemimpinan itu terkait pada kemampuan pemimpin memimpin pengikut atau yang dipimpin. Kemampuan memimpin berarti kemampuan mempengaruhi pengikut untuk melakukan unjuk kerja sebagai akibat pemimpin memimpin. Unjuk kerja itu berakibat pemimpin memperoleh tanggapan dari bawahan.

Secara umum fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut :<sup>41</sup>

1. Membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi.

---

<sup>41</sup>Komaruddin, (2110103174), *Kepemimpinan Transformasional (Studi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) N 3 Ogan Komering Ulu*, hlm. 39



2. Senantiasa memandang ke depan, mampu mendorong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap kemungkinan memberikan jaminan proses pekerjaan akan berlangsung terus menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan. Artinya harus peka terhadap perkembangan situasi intern dan ekstern organisasi sehingga mampu mendeteksi hambatan hambatan yang muncul, baik yang kecil maupun besar.
3. Pengembangan loyalitas, tidak saja diantara pengikut, tetapi juga untuk pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. Dalam hal ini, pemimpin harus memberi teladan dalam pemikiran, kata kata, maupun tingkah laku sehari hari yang menunjukkan kepada bawahannya bahwa pemimpin sendiri loyal.
4. Melakukan pengawasan, meneliti kemampuan pelaksanaan rencana, menemukan hambatan hambatan untuk dipecahkan agar kegiatan kembali berlangsung menurut rel yang telah ditetapkan dalam rencana.
5. Pengambilan keputusan, dapat dilakukan secara individual, kelompok tim atau panitia, dewan komisi, referendum, mengajukan usul tertulis dan lain sebagainya.
6. Memberi motivasi, bersikap penuh perhatian terhadap bawahan, memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik. Pemberian anugrah yang berupa ganjaran, hadiah, pujian atau ucapan terima kasih sangat diperlukan bawahan, agar mereka merasa jerih payahnya diperhatikan dan dihargai oleh pemimpinnya.

Selain dari pada itu Kadarman menyatakan ada dua fungsi utama dalam kepemimpinan yaitu :<sup>42</sup>

- a. Fungsi pemecahan masalah. Disini, seorang pemimpin dituntut untuk dapat memberikan solusi atau jalan keluar terhadap segala permasalahan yang ada dilembaga atau organisasi. Untuk itu, pemimpin harus dapat memberikan informasi atau pendapat yang valid dan relevan dengan masalah yang ada.
- b. Fungsi sosial, sedangkan pada fungsi sosial disini, lebih ditekankan pada kehidupan kelompok yang ada dalam lembaga tersebut. Fungsi pemimpin disini adalah bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan dorongan kepada bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kriteria lain yang dapat dan biasa digunakan adalah berkisar pada kemampuan seorang pemimpin menjalankan fungsi fungsi kepemimpinan. Fungsi fungsi kepemimpinan yang hakiki adalah sebagai berikut :<sup>43</sup>

1. Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan,
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak pihak di luar organisasi,
3. Pemimpin selaku komunikator yang efektif,

---

2.

<sup>42</sup>M. Kadarman, *Pengantar Ilmu Manajemen*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1996),

<sup>43</sup>Sondang Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), hlm. 47-48

4. Mediator yang andal khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik,
5. Pemimpin selaku integrator yang efektif, rasional, objektif, dan netral.

Selaras dengan pendapat tersebut, Kartono mengemukakan bahwa fungsi kepemimpinan organisasi adalah sebagai berikut :<sup>44</sup>

1. Memprakarsai struktur organisasi,
2. Menjaga adanya koordinasi dan integritas organisasi, supaya semuanya beroperasi secara efektif,
3. Merumuskan tujuan institusional atau organisasional, dan menentukan sarana serta cara cara yang efisien untuk mencapai tujuan tersebut,
4. Menengahi pertentangan dan konflik konflik yang muncul dan mengadakan evaluasi serta evaluasi ulang,
5. Mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangan, dan penyempurnaan dalam organisasi.

#### **D. Macam Macam Gaya Kepemimpinan**

Seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi atau memberi motivasi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpin, dan merupakan gambaran gaya kepemimpinannya.

---

<sup>44</sup>Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 61

Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses kepemimpinan secara konsisten disebut sebagai gaya (*style*) kepemimpinan. Gaya menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tenaga yang sanggup menggerakkan sesuatu, kekuatan, kesanggupan, sikap, gerak gerik, lagak yang menandai ciri seseorang ; gerakan tertentu yang diatur untuk menarik perhatian orang lain.<sup>45</sup>

Gaya kepemimpinan menurut Mulyasa adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.<sup>46</sup> Untuk menentukan gaya yang paling efektif dalam menghadapi keadaan tertentu maka perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga unsur yaitu diri pemimpin, bawahan dan situasi secara menyeluruh.

Para ahli dibidang kepemimpinan telah meneliti dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang berbeda beda sesuai dengan evaluasi teori kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mempunyai tiga pola dasar yaitu mementingkan tugas, mementingkan hubungan kerjasama dan mementingkan hasil yang dicapai.

Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang menandai perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya

---

<sup>45</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (Jakarta, Balai Pustaka, 1992), hlm. 172

<sup>46</sup>E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi)*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2003), hlm. 108

gaya kepemimpinan adalah perilaku dan sifat, sikap yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut *Contingency Theory Leadership* bahwa ada kaitan antara gaya kepemimpinan dengan situasi tertentu yang dipersyaratkan. Menurut teori ini seorang pemimpin dapat dikatakan efektif jika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang terjadi. Pendekatan ini menyarankan bahwa diperlukan dua perangkat perilaku untuk kepemimpinan yang efektif yaitu melalui tugas dan perilaku hubungan. Dengan kedua perangkat ini maka kemungkinan akan melahirkan empat gaya kepemimpinan yaitu :

1. Mengarahkan, gaya kepemimpinan ini perilaku tugas tinggi dan perilaku hubungan rendah.
2. Menjual, perilaku tugas maupun perilaku hubungan sama tinggi.
3. Ikut serta, perilaku tugas rendah, perilaku hubungan tinggi.
4. Mendelegasikan, baik tugas maupun hubungan sama rendah.

Berdasarkan teori tiga dimensi W.J. Reddin, gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar. Ketiga pola dasar dalam gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Task orientation* (berorientasikan tugas)

Seorang pemimpin yang memiliki motivasi kuat untuk menyelesaikan tugasnya secara maksimal. Maka dilain pihak pemimpin tersebut kurang memperhatikan hubungan kerjasama dengan bawahannya, demikian juga terhadap tujuan organisasi kurang mendapat perhatian.

2. *Relationship orientation* (berorientasi hubungan kerja)

Pemimpin yang lebih mementingkan hubungan kerjasama baik dengan atasan, bawahan, maupun sesama teman sejawat. Lebih dominan untuk bekerjasama atau sangat memperhatikan bawahannya dan kurang perhatian terhadap penyelesaian tugas dan pencapaian hasil.

3. *Effectivess orientation* (berorientasikan hasil yang efektif)

Pemimpin yang mempunyai motivasi kuat untuk mencapai hasil semaksimal mungkin. Pemimpin ini senantiasa demokrasi oleh keinginan untuk memproduksi semaksimal mungkin, akan menjadikan hal tersebut menjadi prioritas utama.<sup>47</sup>

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam mencapai tujuan untuk dapat menguasai dan mempengaruhi orang lain, maka dalam penerapan sumber daya manusia, menurut Bill Wood pada dasarnya ada tiga gaya kepemimpinan yaitu gaya otoriter, gaya demokratis dan gaya *laissez faire*. Adapun ciri ciri dari tiga gaya kepemimpinan tersebut menurut Rivai, sebagai berikut:<sup>48</sup>

1. Gaya Otoriter

Pendekatan yang dikenal dengan "*kepemimpinan otokratis*" berasumsi bahwa semua kewenangan yaitu hak dan kekuasaan untuk melakukan sesuatu dalam praktek berpusat pada manajer. Manajer memaksakan putusan putusan dengan penggunaan ganjaran dan rasa takut akan hukum.<sup>49</sup>

Otokratis yaitu pemimpin membuat keputusan sendiri karena kekuasaan terpusatkan dalam diri satu orang, ia memikul tanggung jawab dan wewenang

---

<sup>47</sup>Kartini, Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 34

<sup>48</sup>Rivai, *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke 21*, (Jakarta, Murai Kencana, 2004), hlm. 79

<sup>49</sup>Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan*, hlm. 264

penuh. Gaya kepemimpinan otoriter merupakan suatu jenis gaya kepemimpinan yang menganut paham kepatuhan mutlak atau tanpa syarat kepada seorang pemimpin atau organisasi. Dasar gaya otoriter adalah bahwa kepentingan organisasi senantiasa berada di atas kepentingan pribadi anggota organisasi tersebut, kepentingan organisasi itu selanjutnya dicerminkan dalam kepentingan pemimpin, sehingga dengan cara itu pemimpin akan terdorong untuk bekerja sungguh sungguh.

Adapun ciri ciri gaya otoriter yaitu:

- a. Kurang mempercayai anggota kelompoknya,
- b. Otoriter,
- c. Hanya dengan imbalan materi sajalah yang mampu mendorong orang untuk bertindak,
- d. Peka terhadap perbedaan kekuasaan,
- e. Kurang perhatian kepada anggota kelompoknya
- f. Mendengarkan anggota kelompoknya semata mata hanya untuk menyenangkan,
- g. Senantiasa membuat keputusan sendiri.

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan suatu gaya kepemimpinan yang dalam hal ini segala keputusan serta setiap tindakan dan aktivitas kelompoknya ditetapkan oleh pemimpin itu sendiri.<sup>50</sup> Kepemimpinan otoriter ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka

---

<sup>50</sup>Pariata Westra, *Ensiklopedi Administrasi*, (Jakarta, Haji Masagung, 1989), hlm. 36

tetap ada seseorang yang paling berkuasa. Pemimpin tidak harus memperoleh persetujuan para anggota kelompok sebelum memutuskan.

Keuntungan dari kepemimpinan otokratis ialah kecepatan dalam membuat putusan. Pemimpin tidak harus memperoleh persetujuan para anggota kelompok sebelum memutuskan. Sedangkan kerugian potensial dari kepemimpinan ini mungkin pengaruhnya kepada semangat kelompok.<sup>51</sup>

## 2. Gaya Demokrasi

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Kepemimpinan demokratis atau *partisipatif* mempertimbangkan keinginan keinginan dan saran saran dari para anggota maupun pemimpin.<sup>52</sup>

Pada gaya kepemimpinan demokratis ini terdapat koordinasi yang kuat atas pekerjaan yang diemban masing masing bawahan, sehingga kekuatan utama bukan pada pemimpin melainkan partisipasi aktif dari semua anggota. Rasa tanggung jawab internal pada masing masing bawahan juga menjadi salah satu dasar dalam gaya kepemimpinan ini.

Adapun ciri ciri gaya kepemimpinan demokratis yaitu:

- a. Wewenang pimpinan tidak mutlak,
- b. Terdapat pelimpahan sebagian wewenang kepada bawahan,
- c. Keputusan atau kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan,
- d. Komunikasi berlangsung timbal balik,
- e. Pengawasan dilakukan secara wajar,

---

<sup>51</sup>Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan*, hlm. 264

<sup>52</sup>*Ibid*, hlm. 265



- f. Prakarsa datang dari pimpinan maupun bawahan,
- g. Penyaluran aspirasi bawahan secara luas,
- h. Tugas diberikan bersifat permintaan,
- i. Pujian dan kritik seimbang,
- j. Pimpinan mendorong prestasi bawahan,
- k. Kesetiaan bawahan secara wajar,
- l. Memperhatikan perasaan bawahan,
- m. Suasana saling percaya, menghormati dan menghargai.

Gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah sebagai seorang pemimpin lebih mementingkan kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi, sehingga terciptalah hubungan dan kerjasama yang baik dan harmonis, saling membantu di dalam melaksanakan tugas sehari hari dan akan tercipta suasana kerja yang sehat.<sup>53</sup>

Lebih lanjut Purwanto mengatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki sifat sifat sebagai berikut:<sup>54</sup>

1. Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk yang termulia di dunia,
2. Selalu berusaha menyingkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dari tujuan pribadi bawahan,
3. Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan,
4. Mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan,

---

<sup>53</sup>Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 78

<sup>54</sup>*Ibid*, hlm. 52

5. Memberikan kebebasan seluas luasnya kepada bawahan dan membimbingnya,
6. Mengusahakan agar bawahan dapat lebih sukses dari pada dirinya,
7. Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Dalam kepemimpinannya, pemimpin demokratis tidak melaksanakan tugasnya sendiri, ia bersifat bijaksana di dalam pembagian pekerjaan dan tanggung jawab. Dapat dikatakan bahwa tanggung jawab terletak pada pundak semua anggota. Kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kegiatan kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

Keuntungan kepemimpinan partisipatif ini sering melingkupi peningkatan semangat kelompok serta dukungan kepada putusan akhir dan putusan putusan yang lebih baik melalui informasi dan ide ide yang sama dimiliki oleh para anggota. Sedangkan kerugian potensial dari kepemimpinan ini melingkupi putusan putusan yang lebih lambat dan mungkin kompromi kompromi yang dimaksudkan untuk menyenangkan setiap orang, tapi tidak pemecahan masalah.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup>*Ibid*, hlm. 265

### 3. Gaya *Laissez faire* (kebebasan)

Istilah kepemimpinan *laissez faire* secara konsep sebenarnya tidak konsisten. Walaupun begitu, ia dipakai untuk menandai perilaku orang-orang dalam posisi-posisi kepemimpinan kedudukan, yang sering mengambil sikap pasif terhadap masalah-masalah kelompok atau organisasi.<sup>56</sup>

Gaya kepemimpinan *laissez faire*, dimana pemimpin memberikan kebebasan yang sebesar-besarnya kepada bawahan. Dalam artian, pemimpin tidak memberikan petunjuk atau koreksi kepada bawahan. Jadi pada gaya ini, pemimpin memberikan kepercayaan yang tinggi kepada bawahan untuk menjalankan lembaga yang bersangkutan.

Karakteristik utama pada gaya kepemimpinan *laissez faire* ini meliputi persepsi tentang peranan, nilai-nilai yang dianut, sikap dalam hubungannya dengan para pengikut, perilaku organisasi dan gaya kepemimpinan yang biasa digunakan.<sup>57</sup>

Pemimpin bergaya *laissez faire* memosisikan dirinya sebagai fasilitator, hal ini didasarkan pada asumsi bahwa para anggota organisasi telah dapat mengetahui dan cukup dewasa untuk taat pada semua aturan pencapaian yang telah ditetapkan. Dalam kepemimpinan *laissez faire* ini pemimpin hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan

---

<sup>56</sup>Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan*, hlm. 266

<sup>57</sup>Siagian Sondang, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, (Jakarta, Gunung Agung, 2002), hlm. 38

tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi. pemimpin berkedudukan sebagai simbol.

Adapun ciri ciri dari gaya *laissez faire* yaitu, sebagai berikut:

1. Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan,
2. Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahannya,
3. Kebijaksanaan lebih banyak dibuat oleh para bawahan,
4. Hampir tidak ada pengarahan dari pimpinan,
5. Peranan pimpinan sangat sedikit dalam kegiatan kelompok.

Sedangkan menurut Reddin yang dikutip Made Pidarta, mengemukakan beberapa gaya kepemimpinan yang efektif sebagai berikut.<sup>58</sup>

1. Gaya kepemimpinan *eksklusif*, ialah yang memperhatikan efektifitas, individualitas bawahan, dan kepentingan organisasi. Pemimpin ini bermotivasi tinggi, memperlakukan para bawahan sesuai dengan individualitasnya masing masing dan merupakan tim manajer.
2. Gaya kepemimpinan pembina/pengembang, yang menekankan efektivitas dan individu bawahan, pemimpin berusaha mengembangkan potensi setiap bawahannya.
3. Gaya kepemimpinan *otokratis* yang bijaksana, yang memperhatikan efektivitas dan kepentingan organisasi. Pemimpin ini paham betul dengan apa yang diinginkannya dan giat mengejarnya.

---

<sup>58</sup>Made Pidarta, *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*, (Jakarta, Bumi Aksara, 1992), hlm. 227

4. Gaya kepemimpinan *birokratif*, yang menekankan efektivitas atas dasar peraturan dan prosedur. Pemimpin sangat terikat kepada peraturan prosedur ini. Yang sering kali hanya efektif terhadap pelaksanaan peraturan dan prosedur, belum tentu efektif terhadap tujuan organisasi.

Menurut Wahjosumidjo ada empat pola perilaku kepemimpinan yang lazim pula disebut gaya kepemimpinan, yang masing masing memiliki ciri ciri pokok sebagai berikut:<sup>59</sup>

1. Gaya *instruktif (direktif, telling)*, komunikasi satu arah, pemimpin membatasi peranan bawahan, pimpinan menunjukkan bawahan apa, kapan, dan bagaimana suatu tugas harus dikerjakan, pemecahan masalah dan pengambil keputusan menjadi tanggung jawab pemimpin. Pelaksanaan pekerjaan diawasi dengan ketat.
2. Gaya *konsultatif (selling)*, pemimpin memberikan instruksi (*direksi*) yang cukup besar, serta menentukan keputusan, komunikasi dua arah dan memberikan supportif terhadap bawahan, pemimpin mau mendengarkan keluhan dan perasaan bawahan tentang pengambilan keputusan. Bantuan terhadap bawahann ditingkatkan, tetapi pelaksanaan keputusan tetap pada pemimpin.
3. Gaya *partisipatif*, kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pimpinan dan bawahan seimbang. Pemimpin dan bawahan sama sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

---

<sup>59</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta, Raja Grafindi Persada, 2003), hlm. 449-450

Komunikasi dua arah makin meningkat, pemimpin makin mendengarkan secara intensif terhadap bawahannya.

4. Gaya *delegatif*, pemimpin mendiskusikan masalah yang dihadapi dengan bawahan. Mendelegasikan pengambilan keputusan kepada bawahan, bawahan diberi hak untuk menentukan langkah langkah bagaimana keputusan dilaksanakan, dan bawahan diberi wewenang untuk menyelesaikan tugas tugas sesuai dengan keputusan sendiri.

Dari uraian di atas dapat dipahami, gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi sangat bervariasi. Seseorang dalam menjalankan kepemimpinannya sangat dipengaruhi oleh sifat, watak, pendidikan dan lingkungannya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mempunyai motivasi tinggi, menjaga hubungan baik kepada bawahan, saling menghargai, mendorong partisipasi bawahan, mendelegasikan sebagian wewenang kepada bawahannya, menjelaskan kebijakan organisasi sehingga bawahan tahu dengan jelas kebijakan pemimpin, mudah didekati, bertindak sebagai rekan sehingga hubungan antara pemimpin dan bawahan sangat baik.

Robert dan Warren memandang kepemimpinan itu melibatkan banyak gaya, mulai dari yang berpusat pada pimpinan sampai pada yang berpusat dari bawahan. Hal ini bervariasi sesuai dengan kadar kebebasan yang diberikan manajer terhadap

orang-orang yang dipimpinnya. Berarti pendekatan ini menyuguhkan rangkaian gaya-gaya kepemimpinan tanpa memperdulikan bahwa yang ini selalu benar atau yang lain salah. Jelasnya kita tidak diminta memilih antara dua gaya demokrasi atau otoriter.

Dari beberapa pendapat ahli tentang gaya kepemimpinan antara pendapat satu ahli dengan ahli lainnya memiliki kesamaan, secara garis besar gaya kepemimpinan ada tiga yaitu otoriter, demokrasi dan *laissez faire*. Pada gaya otoriter, semua kendali dan keputusan suatu organisasi diambil alih atau ditentukan oleh pemimpin itu sendiri, sedangkan bawahan hanya menuruti apa yang ditetapkan. Semua tindakan berorientasi pada pemimpin. Dalam gaya otoriter bawahan tidak bisa bergerak secara bebas, karena mereka hanya mengikuti apa yang ditetapkan dan diperintahkan oleh pemimpin. Pada gaya otoriter pemimpin cenderung tidak boleh dibantah dan semua bawahan harus patuh terhadap apa yang telah diputuskan oleh pimpinan.

Sedangkan gaya demokrasi, setiap keputusan diambil atas kesepakatan bersama antara pemimpin dan yang dipimpin. Dalam gaya demokrasi rasa kekeluargaan lebih ditekankan, seorang pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan dalam melakukan tindakan dan menyampaikan ide tanpa mengurangi rasa hormat terhadap pemimpin. Pada gaya *laissez faire*, semua keputusan dilimpahkan pemimpin kepada bawahan. Pemimpin tidak banyak bertindak dan mengontrol aktivitasnya, lebih memberikan kebebasan yang besar bagi bawahan dalam mengambil keputusan.

Ketiga gaya kepemimpinan tersebut masing masing memiliki kelebihan dan kekurangan, dan semua gaya bisa diterapkan dalam suatu organisasi atau lembaga, sesuai dengan kondisi yang dihadapi pada organisasi atau lembaga itu sendiri.

#### **E. Kepemimpinan Inovatif Dalam Lemabaga Pendidikan**

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai kepemimpinan inovatif, terlebih dahulu membahas tentang kepemimpinan dan inovatif. Kepemimpinan sebagai hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin atau kelompok. Sedangkan inovatif adalah bersifat pembaharuan.<sup>60</sup>

Dari definisi kepemimpinan dan inovatif di atas, dapat dipahami bahwa kepemimpinan inovatif adalah kemampuan seseorang (pemimpin) dalam mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi orang lain (yang dipimpin) dalam melakukan pembaharuan atau perubahan ke arah yang lebih baik dalam mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin yang inovatif adalah seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan sebagai democratic style atau gaya kepemimpinan yang tidak mengambil keputusan dari sudut pandangya saja, melainkan mengumpulkan semua ide ide dari seluruh pegawainya lalu melakukan musyawarah dan diputuskan bersama.

---

<sup>60</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta, Balai Pustaka 1992), hlm. 297



Kepemimpinan di lembaga pendidikan pada umumnya disebut dengan kepala sekolah. Kepala sekolah secara sederhana dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>61</sup>

Dalam merespon berbagai tuntutan masyarakat, kepala sekolah sebagai pengelola harus dapat melakukan pemenuhan terhadap tuntutan tersebut dengan mengadakan perubahan untuk mempertahankan keberadaan sekolah dengan menjadi sekolah yang efektif, efisien dan berkualitas.<sup>62</sup> Untuk melakukan perubahan dalam mengikuti apa yang diharapkan masyarakat, pengelola sekolah harus mampu melahirkan ide ide baru dan bukan hanya sekedar melaksanakan kebijakan yang datang dari atas. Mereka harus mampu memberikan makna yang tepat serta mampu menetapkan berbagai kebijakan sekolah untuk dapat membuat sekolah berkualitas. Dengan kata lain, pengelola atau manajer sekolah harus mempunyai strategi manajemen.

Krisis pendidikan tampaknya menjadi pemicu utama diperlukannya kepala sekolah yang inovatif. Inovasi pendidikan merupakan inovasi dalam bidang pendidikan atau inovasi untuk memecahkan masalah pendidikan. Jadi inovasi pendidikan adalah suatu ide, barang, metode, yang dirasakan atau diamati sebagai hal yang baru bagi hasil seseorang atau kelompok orang (masyarakat), baik

---

<sup>61</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, hlm. 83

<sup>62</sup>Rohiat, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Kecerdasan Emosional)*, (Bandung : Refika Aditama, 2008), hlm. 45

berupa hasil *inversi* (penemuan baru) atau *discovery* (baru ditemukan orang), yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan atau untuk memecahkan masalah pendidikan.<sup>63</sup>

Inovasi pendidikan merupakan perubahan pendidikan yang didasarkan atas usaha usaha sadar, terencana, berpola dalam pendidikan yang bertujuan untuk mengarahkan, sesuai dengan kebutuhan yang dihadapi dan tuntutan zamannya. Dalam inovasi pendidikan, gagasan baru sebagai hasil pemikiran kembali haruslah mampu memecahkan persoalan yang tidak terpecahkan oleh cara cara tradisonal yang bersifat komersial.

Kepala sekolah disamping melaksanakan tugas dan fungsinya dalam berbagai bidang yang besifat rutinitas, maka kepala sekolah harus memikirkan dan menciptakan adanya pembaharuan di sekolah. Sesuai dengan pengertian kata "*innovator*" itu, yaitu "penemu cara baru, pembaharu". Sebagai *innovator*, kepala sekolah dituntut dapat melakukan cara cara berfikir baru dan terobosan terobosan baru yang dapat merubah dari keadaan yang ada menjadi keadaan yang lebih baik dalam semua sektor. Perubahan yang dilakukan dapat berlaku terutama untuk dirinya sendiri dan lingkungannya untuk mengatasi permasalahan pendidikan pada saat ini dan dimasa yang akan datang.

Perilaku inovasi menurut Wess dan Ferr adalah semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan mengaplikasikan hal

---

<sup>63</sup>Fuad Ihsa, *Dasar Dasar Ilmu Pendidikan*, hlm. 192

hal baru, yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi. Ada dua dimensi yang mendasari perilaku inovasi, yaitu :

- a. Kreativitas. Dibutuhkan kreativitas atau kemampuan yang digunakan untuk mengembangkan ide ide baru yang melingkupi tiga aspek, yaitu kemampuan dan imajinasi, keahlian dan motivasi internal.
- b. Pengambilan resiko. Ini dibutuhkan agar terciptanya dorongan dalam ide baru untuk menghadapi rintangan yang ada sehingga pengambilan resiko merupakan cara untuk mewujudkan ide yang kreatif menjadi nyata.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa perilaku seorang pemimpin akan mempengaruhi segala inovasi atau terobosan yang sudah direncanakan. Suatu inovasi akan berjalan dengan lancar tergantung pada bagaimana perilaku sang pemimpin. Inovasi merupakan salah satu faktor yang mendukung kesuksesan pemimpin dalam kepemimpinannya. Pemimpin yang sukses sejatinya adalah pemimpin yang inovatif. Di era globalisasi ini, sangat dibutuhkan pemimpin yang kreatif dan inovatif, begitupun dalam pendidikan, suatu lembaga pendidikan membutuhkan pemimpin yang inovatif.

Inovasi merupakan salah satu faktor yang mendukung kesuksesan pemimpin dalam kepemimpinannya. Berikut adalah beberapa ciri pemimpin yang inovatif.<sup>64</sup>

1. Memiliki passion. Dia fokus pada hal hal yang ingin diubah, tantangan tantangan yang ada, serta strategi untuk menghadapi tantangan tantangan tersebut,

---

<sup>64</sup><http://fgmfi.web.id/2013-07-06-04-08-39/artikel/marketplace/3927-6-ciri-pemimpin-yang-inovatif-di-era-globalisasi>.

2. Memiliki visi. Inovasi memiliki tujuan, pemimpin tidak bisa mengharapkan timnya bisa berinovasi jika mereka tidak mengerti arah tujuan organisasi. Pemimpin yang besar, banyak menghabiskan waktunya untuk menggambarkan visi dan tujuan organisasi serta tantangan yang menghadapinya,
3. Memandang perubahan sebagai tantangan. Pemimpin yang inovatif memiliki ambisi dan tak pernah puas dengan kondisi “nyaman”,
4. Berani bertindak di luar aturan. Untuk berinovasi, takjarang seorang pemimpin perlu menantang aturan yang ada,
5. Tidak takut gagal. Pemimpin yang inovatif menganggap kegagalan sebagai bagian dari pelajaran untuk mencapai kesuksesan,
6. Mau berkolaborasi. Kolaborasi menjadi kunci bagi banyak pemimpin untuk sukses dengan inovasi.

Kepala sekolah; “dengan desentralisasi pendidikan ada upaya untuk mencari cara cara baru, bahan ajar baru, kompetensi baru dan motivasi baru yang merupakan upaya upaya inovasi dalam rangka memperbaiki kuantitas, kualitas dan relevansi hasil hasil pendidikan.”<sup>65</sup> Dalam tugas dan peran kepala sekolah sebagai inovator, pembaharuan yang dapat dilakukan antara lain, sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan dan kreativitas guru dengan memfasilitasinya melalui dana komite sekolah.

---

<sup>65</sup>Kammars, *Administrasi Pendidikan*, (Padang, Universitas Putra Indonesia Press, 2002), hlm. 231.

2. Membuka komunikasi, agar muncul pemikiran baru dengan guru selama ini menyimpan rasa ketidakpuasan kepada pemimpin dan pemerintah.
3. Mengembangkan dan membiasakan sistem kolaborasi dalam proses pembelajaran antar guru sejenis.
4. Meningkatkan program servis training yang lebih komprehensif.
5. Memberi insentif, reward, funishmen dan penghargaan bagi guru.
6. Mengembangkan kepemimpinan kepala sekolah dengan sifat inovatif dan demokrasi.
7. Melakukan pembaharuan bagi fisik sekolah yang disesuaikan dengan kebutuhan sistem kerjanya.
8. Kepala sekolah senantiasa memberdayakan pemimpin lokal seperti kepala desa, tokoh masyarakat, guru yang berpotensi untuk membangun kerjasama memperbaiki kesalahan masa lalu.
9. Melakukan kerjasama dengan dunia usaha (LSM Pendidikan) untuk memajukan teknologi informasi, komputer dalam rangka pembelajaran *electric learning*.
10. Menciptakan/menertibkan keamanan sekolah dengan penataan lingkungan, kebersihan, keindahan, kenyamanan, rapi, suasana yang penuh dengan nilai nilai pendidikan, sehingga pelaksanaan KBM senantiasa kondusif.

Kepala sekolah yang inovatif tidak sekedar meminta guru untuk melakukan inovasi kelas, tapi kepala sekolah juga bertindak inovatif, kemudian mempraktikannya dalam pengelolaan kelas dan sekolah secara umum. Kepala sekolah yang inovatif memiliki ciri sebagai berikut:

1. Menyusun program baru, melaksanakan dan mengevaluasi.
2. Melaksanakan manajemen berbasis sekolah.
3. Mengembangkan inovasi pembelajaran.
4. Mengembangkan lingkungan sekolah yang kondusif.
5. Mengembangkan profesional guru dan tenaga kependidikan.
6. Menggalang persiapan masyarakat

Seseorang yang memiliki kepemimpinan inovatif hampir tidak cepat puas dengan kinerja yang dicapai suatu organisasi. Dia ingin selalu terus belajar dan mencari temuan temuan baru yang unik. Gagasan gagasan baru hampir tak pernah berhenti. Hal ini karena rasa ingin tahu begitu besarnya kemampuan berimajinasi sangat dominan dalam menciptakan sesuatu yang baru. Pemimpin model ini menyadari tidak mungkin proses penemuan inovasi baru bisa dilakukan sendiri. Karena itu dia selalu mendorong para karyawannya untuk berpikir dan mengembangkan gagasan gagasan baru yang inovatif.

Dorongan dari para bawahan agar kreatif tidaklah cukup. Pemimpin yang inovatif melengkapinya dengan kebijakan kebijakan dalam pemberian penghargaan. Mereka yang punya gagasan bagus, katakanlah dari suatu kompetisi yang diselenggarakan organisasi diberikan penghargaan.

Disamping sebagai tanggapan terhadap masalah pendidikan dan tuntutan zaman, inovasi pendidikan juga merupakan usaha aktif untuk mempersiapkan diri menghadapi masa datang yang lebih memberikan harapan sesuai dengan cita cita yang diinginkan. Tentang hal yang menuntut adanya inovasi pendidikan, berikut

ini akan dikemukakan lebih jauh tentang beberapa faktor yang cukup berperan mempengaruhi inovasi pendidikan, sebagai berikut:<sup>66</sup>

1. Visi terhadap pendidikan,

Pendidikan merupakan persoalan asasi bagi manusia. Manusia sebagai makhluk yang dapat dididik dan harus dididik akan tumbuh menjadi manusia dewasa dengan proses pendidikan yang dialaminya. Usaha dan tujuan pendidikan dilandasi oleh pandangan hidup orang tua, lembaga lembaga penyelenggara pendidikan, masyarakat, dan bangsanya. Tujuan pendidikan diabdikan untuk kebahagiaan individu, keselamatan masyarakat, dan kepentingan negara.

2. Faktor pertambahan penduduk,

Pertambahan penduduk yang cepat merupakan faktor yang sangat menentukan dan berpengaruh besar terhadap penyelenggaraan pendidikan sehingga menuntut adanya pembaharuan pembaharuan di bidang pendidikan. Pertambahan penduduk berarti pula pertambahan tenaga usia kerja. Pendidikan dalam konteks ini lebih dituntut kemampuannya mengembangkan sistem pendidikan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan tenaga kerja. Tanggung jawab ini sebenarnya bukan saja pada pendidikan, namun pendidikan dapat melepaskan salah satu tugasnya untuk mempersiapkan anak muda menjelang kehidupannya dalam masyarakat secara mandiri dan bertanggung jawab.

---

<sup>66</sup>Hasbullah, *Dasar Dasar Kependidikan*, hlm. 193-194

Untuk menjawab kenyataan ini, sekarang dikembangkanlah sekolah sekolah kejuruan dan sekolah sekolah model yang di dalamnya diberikan keterampilan keterampilan yang mengarah kepada pengembangan profesionalisme.

3. Perkembangan ilmu pengetahuan,

Kemajuan zaman seperti sekarang ini justru ditandai dengan majunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan ilmu pengetahuan berlangsung secara akumulatif dan semakin cepat jalannya. Tanggapan yang biasa dilakukan dalam kependidikan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan ialah dengan memasukkan penemuan dan teori baru ke dalam kurikulum sekolah. Hal ini menyebabkan adanya kurikulum yang sangat sarat dengan masalah masalah yang baru.

4. Tuntutan adanya proses pendidikan yang relevan,

Sebagaimana telah dikemukakan, bahwa salah satu tuntutan diadakannya inovasi di dalam pendidikan adalah adanya relevansi antara dunia pendidikan dengan kebutuhan masyarakat atau dunia kerja. Permasalahan pendidikan yang kini dihadapi sangat kompleks. Adanya proses pendidikan yang relevan dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi sangat diperlukan, mengingat akan keterbatasan dana pendidikan. Hal itu penting karena sistem sekolah dengan segala kekurangannya ternyata meliputi hampir 80 persen biaya pendidikan dan yang lain, seperti gedung, buku, alat pengajaran dan fasilitas lain dibebankan kepada orang tua.



Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam inovasi pendidikan adalah guru, siswa, kurikulum, fasilitas dan lingkungan sosial masyarakat, yaitu sebagai berikut:

1. Guru.

Guru sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan merupakan pihak yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar, kepiawaian dan kewibawaan guru sangat menentukan kelangsungan proses belajar mengajar di kelas maupun efeknya di luar kelas. Guru harus pandai membawa siswanya kepada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pemahaman pendidikan, keterlibatan guru mulai dari perencanaan inovasi pendidikan sampai dengan pelaksanaan dan evaluasinya memainkan peran yang sangat besar bagi keberhasilan suatu inovasi pendidikan. Gurulah yang utama dan pertama terlibat, karena guru mempunyai peran yang luas sebagai pendidik, sebagai orang tua, sebagai teman, sebagai motivator dan lain sebagainya.

Pengembangan profesional guru dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan yang sesungguhnya memiliki keragaman yang jelas, terdapat banyak kesamaan. *Pertama*, kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi, serta melakukan adaptasi untuk penyusunan kebutuhan kebutuhan sosial. *Kedua*, kebutuhan untuk menemukan cara cara untuk membantu staf pendidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas, dengan demikian guru dapat mengembangkan potensi sosial dan potensi akademik generasi muda dalam interaksinya dengan alam lingkungan. *Ketiga*, kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong kehidupan

pribadinya, seperti halnya dia membantu siswanya dalam mengembangkan keinginan dan keyakinan untuk memenuhi tuntutan pribadi yang sesuai dengan potensi dasarnya.<sup>67</sup>

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola dan memberdayakan seluruh sumber warga sekolah, termasuk pengembangan guru dan staf. Pengembangan guru dan staf merupakan pekerjaan yang harus dilakukan kepala sekolah dalam mendayagunakan guru dan staf secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

Pengembangan guru dan staf mencakup perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi dan penilaian. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya guru dan staf yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.

Beberapa indikator keberhasilan kepala sekolah dalam mengembangkan guru dan staf dapat dikemukakan sebagai berikut:<sup>68</sup>

- a. Sekolah menciptakan hubungan kerja kesejawatan di antara semua guru, dan staf dengan seluruh warga sekolah.
- b. Kepala sekolah melakukan supervisi klinis dan kooperatif guna memberikan masukan bagi peningkatan kompetensi guru.

---

<sup>67</sup>Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan (Dalam Upaya Peningkatan Tenaga Kependidikan)*, (Bandung : Pustaka Setia, 2002), hlm. 51

<sup>68</sup>E. Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), hlm. 68

- c. Terdapat program pengembangan profesionalitas guru dan staf sekolah berdasarkan kebutuhan sekolah guna perbaikan layanan, yang ditekankan pada pembentukan keterampilan profesional.
- d. Terdapat asesmen mengenai kekuatan dan kekurangan setiap guru dan staf, terutama berkaitan dengan kompetensi dan keterampilan tentang pelaksanaan pembelajaran yang efektif.
- e. Terdapat database mengenai profil guru dan staf mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan kompetensi profesional (masa kerja, latar pendidikan, pengalaman diklat dan penataran, serta karya karya lainnya).
- f. Kesempatan yang tersedia untuk pengembangan kapasitas profesional, diberikan secara bergilir, adil, dan merata kepada semua guru dan staf.
- g. Terdapat kegiatan sosialisasi lanjutan tentang hasil pelatihan/penataran yang diikuti guru dan staf tertentu kepada semua warga sekolah.
- h. Guru aktif mengikuti dan memanfaatkan kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), dan kegiatan organisasi lainnya untuk pengembangan diri.
- i. Guru aktif secara mandiri dalam berbagai kegiatan pengembangan profesional (penataran, pelatihan, seminar, dan pengadaan buku referensi pribadi).
- j. Guru aktif menulis karya ilmiah (KTI) untuk mengkomunikasikan pengalaman dan pemikirannya, baik melalui artikel, makalah, maupun laporan penelitian, khususnya penelitian tindakan kelas.

## 2. Siswa

Sebagai objek utama dalam pendidikan, terutama dalam proses belajar mengajar, siswa dapat menentukan keberhasilan belajar melalui penggunaan intelegensi, daya motorik, pengalaman, kemauan dan komitmen yang timbul dalam diri mereka tanpa ada paksaan. Hal ini bisa terjadi apabila siswa juga dilibatkan dalam proses inovasi pendidikan. Walaupun hanya dengan mengenalkan kepada mereka tujuan dari pada perubahan itu, mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan, sehingga apa yang mereka lakukan merupakan tanggung jawab bersama yang harus dilaksanakan dengan konsekuen. Peran siswa dalam inovasi pendidikan tidak kalah pentingnya dengan peran unsur unsur lainnya, karena siswa bisa sebagai penerima pelajaran, pemberi materi pelajaran pada sesama temannya, petunjuk dan bahkan sebagai guru.

Pengembangan peserta didik bertujuan untuk mengatur berbagai kegiatan dalam bidang kesiswaan agar kegiatan pembelajaran di sekolah dapat berjalan lancar, tertib, dan teratur serta mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, bidang pengembangan peserta didik sedikitnya memiliki tiga tugas utama yang harus diperhatikan, yaitu penerimaan siswa baru (PSB), kegiatan kemajuan belajar, serta bimbingan dan pembinaan disiplin.

Ada beberapa indikator karakteristik pengembangan peserta didik yaitu:<sup>69</sup>

- a. Terdapat prosedur yang disetujui bersama di sekolah tentang bagaimana melakukan penilaian peserta didik beserta prosedur pelaporannya.

---

<sup>69</sup>*Ibid*, hlm. 71

- b. Terdapat mekanisme dan alat penilaian yang sistematis dan teratur untuk mengetahui pencapaian tujuan pembelajaran peserta didik dalam kelas.
- c. Laporan prestasi peserta didik bagikan kepada seluruh guru, guna membuat rencana dan alternatif alternatif perbaikannya.
- d. Hasil karya dan prestasi khusus peserta didik di sekolah dilaporkan kepada orang tua, komite sekolah, dan dinas pendidikan setempat.
- e. Jadwal jadwal penilaian di sekolah ditetapkan sedemikian rupa untuk menghindari tumpang tindihnya kegiatan pembelajaran di kelas.
- f. Guru menggunakan hasil hasil penilaian untuk menentukan strategi dan untuk mengetahui keefektifan metode dan media pembelajaran yang digunakan.
- g. Guru memeriksa setiap pekerjaan peserta didik dan memberikan balikan secara cepat.
- h. Dilakukan analisis terhadap kemajuan peserta didik, bukan hanya pada periode jangka pendek (capaian tiap semester atau tiap tahun), tetapi juga gambaran yang dicapai dalam periode lima tahunan, untuk melihat kecenderungan peningkatan kemajuan peserta didik.
- i. Menggunakan sistem pendataan berbasis komputer guna memudahkan analisis, pendokumentasian, dan pemanfaatan terhadap semua informasi mengenai data kemajuan peserta didik.
- j. Jalur komunikasi yang terbuka yang terjadi antara peserta didik dengan guru, dan dengan staf lainnya.

- k. OSIS aktif melakukan kegiatan dan ikut bertanggung jawab atas perilaku peserta didik.
- l. Terdapat kesempatan bagi peserta didik untuk mengembangkan bakat dan pengalaman belajarnya di luar kelas reguler.
- m. Guru memberikan tugas tugas kepada peserta didik pada jam pelajaran, bila guru yang bersangkutan tidak bisa hadir.
- n. Terdapat program program khusus untuk meningkatkan kapasitas dan keterampilan belajar peserta didik, seperti cara belajar efisien, cara mengatur kegiatan belajar dan waktu luang, serta peningkatan motivasi belajar.
- o. Tersedia banyak pilihan aktivitas untuk program ekstrakurikuler sesuai bidang bidang minat dan bakat peserta didik.

### 3. Kurikulum

Kurikulum pendidikan, lebih sempit lagi kurikulum sekolah meliputi program pengajaran dan perangkatnya merupakan pedoman dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah. Oleh karena itu kurikulum sekolah dianggap sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam proses belajar mengajar di sekolah, sehingga dalam pelaksanaan inovasi pendidikan kurikulum memegang peranan yang sama dengan unsur unsur lain dalam pendidikan. Tanpa adanya kurikulum dan tanpa mengikuti program program yang ada di dalamnya, maka inovasi pendidikan tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan inovasi itu sendiri. Oleh karena itu dalam pembaharuan pendidikan, perubahan itu hendaknya sesuai dengan perubahan kurikulum atau perubahan kurikulum diikuti dengan

pembaharuan pendidikan dan tidak mustahil perubahan dari kedua-duanya akan berjalan searah.

Kepala sekolah merupakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap aplikasi prinsip-prinsip administrasi pendidikan yang inovatif di sekolah. Penerimaan para kepala sekolah terhadap inovasi dalam bidang administrasi pendidikan merupakan kunci utama penerimaan para guru dan staf sekolah pada umumnya, termasuk anak didik, terhadap inovasi-inovasi yang akan diterapkan di sekolah. Kebutuhan dan tuntutan masyarakat atau *societal decisions* akan mutu pelayanan pendidikan yang baik tampaknya menjadi faktor pemicu utama inovasi administrasi pendidikan.<sup>70</sup>

Kepala sekolah yang kompeten dan berjiwa inovatif merupakan kunci utama diterima atau tidaknya inovasi itu oleh para guru, murid, tata usaha sekolah, sekaligus sebagai kunci keberhasilan inovasi kurikulum di sekolah. Kepala sekolah merupakan subjek yang paling banyak terlibat dalam aplikasi inovasi administrasi pendidikan karena mereka bermarkas dan bekerja (*live and work*) dalam sistem pendidikan sebagai kepala atau pimpinan atau sebutan lain yang sesuai untuk jabatan itu.

Perencanaan dan pengembangan kurikulum nasional pada umumnya telah dilakukan Departemen Pendidikan Nasional pada tingkat pusat. Karena itu level sekolah yang paling penting adalah bagaimana merealisasikan dan menyesuaikan kurikulum (standar kompetensi dan kompetensi dasar/SKKD) tersebut dengan kegiatan pembelajaran. Disamping itu, sekolah juga bertugas dan berwenang

---

<sup>70</sup>Sudarwan Danim, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional*, hlm. 146

untuk mengembangkan kurikulum muatan lokal dan *life skill* sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan lingkungan setempat.

Untuk menjamin efektivitas pengembangan kurikulum dan program pembelajaran, kepala sekolah sebagai pengelola program pembelajaran bersama dengan guru guru harus menjabarkan isi kurikulum (SK-KD) secara lebih rinci dan operasional ke dalam indikator indikator. Dalam hal ini silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) wajib dikembangkan guru sebelum melakukan kegiatan pembelajaran.

#### 4. Fasilitas

Fasilitas, termasuk sarana dan prasarana pendidikan, tidak bisa diabaikan dalam proses pendidikan khususnya dalam proses belajar mengajar. Dalam pembaharuan pendidikan, tentu saja fasilitas merupakan hal yang ikut mempengaruhi kelangsungan inovasi yang akan diterapkan. Tanpa adanya fasilitas, maka pelaksanaan inovasi pendidikan akan bisa dipastikan tidak akan berjalan dengan baik. Fasilitas, terutama fasilitas belajar mengajar merupakan hal yang esensial dalam mengadakan perubahan dan pembaharuan pendidikan, oleh karena itu, jika dalam menetapkan suatu inovasi pendidikan, fasilitas perlu diperhatikan, misalnya ketersediaan gedung sekolah, bangku, meja dan sebagainya.

Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja kursi, serta alat alat dan media



pembelajaran. Adapun prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pembelajaran.<sup>71</sup>

Manajemen sarana dan prasarana pendidikan bertugas mengatur dan menjaga sarana dan prasarana pendidikan agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dan berarti pada jalannya proses pendidikan. manajemen sarana dan prasarana yang baik diharapkan dapat menciptakan sekolah yang bersih, rapi, indah sehingga menciptakan kondisi yang menyenangkan baik bagi guru maupun murid untuk berada di sekolah. Di samping itu, diharapkan tersedianya alat alat atau fasilitas belajar yang memadai secara kuantitatif, kualitatif, dan relevan dengan kebutuhan serta dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan proses pendidikan dan pembelajaran, baik oleh guru maupun peserta didik.

#### 5. Lingkungan sosial masyarakat

Organisasi pendidikan merupakan suatu sistem yang terbuka. Sebagai sistem terbuka, berarti lembaga pendidikan selalu mengadakan kontak hubungan dengan lingkungannya. Kontak hubungan ini dibutuhkan untuk menjaga agar sistem atau lembaga itu tidak mudah punah atau mati.<sup>72</sup>

Konsep ini bisa dicocokkan dengan praktek praktek pendidikan yang telah terjadi. Sekolah yang tidak punya nama baik dimata masyarakat dan akhirnya mati, adalah sekolah yang tidak mampu membuat hubungan baik dengan masyarakat pendukungnya. Sebaliknya sekolah yang mampu mengadakan kontak hubungan dengan masyarakatnya akan bisa bertahan lama, bahkan maju terus.

---

<sup>71</sup>E. Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, hlm. 87

<sup>72</sup>Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), hlm.

Dalam menerapkan inovasi pendidikan, ada hal yang tidak secara langsung terlibat dalam perubahan tersebut tapi bisa membawa dampak, baik positif maupun negatif. Dalam pelaksanaan pembaharuan pendidikan, masyarakat secara tidak langsung, sengaja maupun tidak, terlibat dalam pendidikan. Sebab, apa yang ingin dilakukan dalam pendidikan sebenarnya mengubah masyarakat menjadi lebih baik terutama masyarakat dimana peserta didik berasal.

Tanpa melibatkan masyarakat sekitarnya, inovasi pendidikan tentu akan terganggu, bahkan bisa merusak apabila mereka tidak diberitahu atau dilibatkan. Keterlibatan masyarakat dalam inovasi pendidikan sebaliknya akan membantu inovator dan pelaksana inovasi dalam melaksanakan inovasi pendidikan. Sekolah dan masyarakat memiliki hubungan yang sangat erat dalam mencapai tujuan sekolah atau pendidikan secara efektif dan efisien. Sekolah harus mengetahui jelas apa kebutuhan, harapan, dan tuntutan masyarakat, terutama terhadap sekolah. Dengan kata lain masyarakat dan sekolah harus dibina suatu hubungan yang harmonis.

Secara sederhana konsep hubungan sekolah dengan masyarakat tercantum dalam undang undang No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Dalam pasal 8 disebutkan bahwa masyarakat berhak untuk berperan serta dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan.<sup>73</sup> Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki tanggung jawab memberikan pemahaman pada masyarakat tentang tujuan tujuan sekolah, program, serta kebutuhan penyelenggaraan pendidikan. Sebaliknya masyarakat

---

<sup>73</sup>Undang Undang RI No 23 tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 8

memiliki tanggung jawab mengembangkan sumber daya dalam hubungan tersebut.

Hubungan sekolah dan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan, serta mendorong minat dan kerjasama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah. Kindred, balgin dan gallagher mendefinisikan hubungan sekolah dengan masyarakat ini sebagai usaha kooperatif untuk menjaga dan mengembangkan saluran informasi dua arah yang efisien serta saling pengertian antara sekolah, personel sekolah dengan masyarakat.<sup>74</sup>

Definisi tersebut mengandung beberapa elemen penting, sebagai berikut:

1. Adanya kepentingan yang sama antara sekolah dengan masyarakat masyarakat memerlukan sekolah untuk menjamin bahwa anak anak sebagai generasi penerus akan dapat hidup lebih baik, demikian pula sekolah,
2. Untuk memenuhi harapan masyarakat itu, masyarakat perlu berperan serta dalam pengembangan sekolah. Yang dimaksud peran serta sekolah adalah kepedulian masyarakat tentang hal hal yang terjadi di sekolah serta tindakan membangun dalam perbaikan sekolah,
3. Untuk meningkatkan peran serta itu diperlukan kerjasama yang baik, melalui komunikasi dua arah yang efisien.

Dalam upaya membangun kepercayaan masyarakat kepada lembaga pendidikan, kehadiran kepemimpinan kepala sekolah sangat penting, karena

---

<sup>74</sup>Suryosubroto, *Hubungan Sekolah Dengan Masyarakat (School Public Relation)*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2012), hlm. 155

merupakan motor penggerak bagi sumber daya sekolah, terutama guru guru dan karyawan sekolah. Begitu pentingnya peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah penting sekali dalam membangun kepercayaan masyarakat. sekolah akan maju bila dipimpin oleh kepala sekolah yang inovatif. Untuk menciptakan sekolah yang fungsional dan efektif dalam mencapai harapan pelanggan, maka perlu diciptakan hal hal baru dalam organisasi pendidikan, baik dalam hal pengembangan potensi guru, pengembangn kualitas siswa serta membangun komunikasi yang baik dengan masyarakat.

Dalam panduan manajemen sekolah disebutkan cara cara untuk berhubungan dengan masyarakat:<sup>75</sup>

- a. Melaksanakan program program kemasyarakatan, seperti kebersihan lingkungan,
- b. Mengadakan open house, yang memberi kesempatan kepada masyarakat luas untuk mengetahui program sekolah,
- c. Menertibkan bulletin sekolah, majalah atau lembar informasi yang secara berkala memuat kegiatan dan program sekolah untuk diinformasikan kepada masyarakat,

---

<sup>75</sup>Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam (Manajemen Pendidikan Islam)*, (Malang : Gelora Aksara, 2007), hlm. 187

- d. Mengundang tokoh tokoh menjadi pembicara atau pembina suatu program sekolah,
- e. Membuat program kerjasama sekolah dengan masyarakat, misalnya perayaan hari hari nasional dan perayaan keagamaan.

Keterlibatan orang tua atau masyarakat memiliki indikator sebagai berikut:<sup>76</sup>

1. Sekolah senantiasa menjalin komunikasi yang harmonis dengan orang tua, dan berusaha melibatkan mereka dalam pelaksanaan program program sekolah.
2. Prosedur prosedur pelibatan orang tua peserta didik dalam kegiatan kegiatan sekolah disampaikan secara jelas dan dilaksanakan secara konsisten.
3. Orang tua peserta didik memiliki kesempatan untuk mengunjungi sekolah guna mengobservasi program pendidikan dan pembelajaran.
4. Pada pertemuan antara orang tua dengan sekolah, tingkat kehadiran orang tua peserta didik tinggi.
5. Ada kerjasama yang baik antara guru dan orang tua peserta didik, sehubungan dengan pemantauan pekerjaan rumah.
6. Orang tua dan masyarakat dilibatkan dalam pembuatan keputusan keputusan sekolah.
7. Para guru sering berkomunikasi dengan orang tua peserta didik mengenaikemajuan peserta didik dan menunjukkan bidang bidang keunggulan dan kelemahannya.

---

<sup>76</sup>E. Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, hlm. 77

8. Sebagian besar orang tua peserta didik dan memahami dan ikut mempromosikan program pembelajaran sekolah.
9. Masyarakat melalui komite sekolah aktif melaksanakan peran dan sesuai aturan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Karakteristik inovasi kepala sekolah dalam penguatan internal SMP Mandiri Palembang yaitu dengan pengembangan guru dan pengembangan peserta didik.
  - a) Pengembangan guru, dengan indikator sebagai berikut : sekolah menciptakan hubungan kerja kesejawatan antar semua guru dan staf dengan seluruh warga sekolah, supervisi klinis dan kooperatif guna memberikan masukan dalam peningkatan kompetensi guru, program pengembangan profesionalitas guru dan staf berbasis sekolah dalam pembentukan keterampilan profesional, mengaktifkan dan memanfaatkan kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).
  - b) Pengembangan peserta didik, dengan indikator sebagai berikut prosedur penilaian siswa yang disetujui bersama, guru memeriksa setiap pekerjaan atau tugas peserta didik dan memberikan balikan secara cepat, membuka jalur komunikasi terbuka antara peserta didik dengan guru dan dengan staf lainnya, guru memberikan tugas kepada peserta didik pada saat tidak bisa hadir, OSIS aktif melakukan kegiatan yang bertanggung jawab atas perilaku peserta didik, tersedia banyak pilihan aktivitas untuk program ekstrakurikuler.



2. Karakteristik inovasi kepala sekolah dalam membangun hubungan dengan masyarakat. Dengan indikator sebagai berikut: menjalin komunikasi yang harmonis dengan orang tua dan melibatkan mereka dalam program program sekolah, tingginya tingkat kehadiran orang tua pada saat pelaksanaan rapat, menciptakan kerjasama yang baik antara guru dan orang tua peserta didik, serta peran aktif komite melaksanakan peran dan fungsinya sesuai aturan.
3. Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan meningkatkan kualitas pendidikan. Adapun faktor pendukung kepemimpinan kepala sekolah yaitu sarana dan prasarana yang sudah baik dimiliki sekolah dan profesionalitas guru yang hampir semua guru sudah memiliki pendidikan tinggi Sarjana satu (S1) dan S2 dan program kerja yang dikembangkan. Sedangkan faktor penghambat kepemimpinan kepala sekolah yaitu ekonomi orang tua peserta didik yang mayoritas menengah ke bawah dan intelektual siswa yang rendah.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwasannya dalam kepemimpinannya, kepala sekolah SMP Mandiri Palembang telah berupaya membangun eksistensi sekolah dengan meningkatkan kualitas sekolah. Yaitu penguatan internal sekolah, membangun komunikasi dengan masyarakat (orang tua peserta didik). Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada kepala sekolah SMP Mandiri untuk lebih meningkatkan dan mengembangkan program program sekolah yang sudah ada dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kualitas sekolah

khususnya. Sehingga dengan baiknya kualitas guru dan kualitas peserta didik, serta komunikasi yang baik kepada masyarakat dapat membangun kembali kepercayaan masyarakat kepada Lembaga Pendidikan Sosial Mandiri ini.

## REFERENSI

- Amirullah, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2004
- Annur Saipul, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Palembang, IAIN Press, 2008
- Arikunto Suharsimi, *Evaluasi Program Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara, 2007
- Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara, 1994
- Danim Sudarwan, *Inovasi Pendidikan (Dalam Upaya Peningkatan Tenaga Kependidikan)*, Bandung, Pustaka Setia, 2002
- Danim Sudarwan, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, Jakarta, Rineka Cipta, 2009
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Jakarta, Balai Pustaka, 1992
- Djamarah Bahri Saiful, *Guru dan Anak Didik (Dalam Interaksi Edukatif)*, Jakarta, Rineka Cipta, 2005
- Hamalik Oemar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan)*, Jakarta, Bumi Aksara, 2001
- Hasbullah, *Dasar Dasar Kependidikan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2013
- Ihsan Fuad, *Dasar Dasar Kependidikan*, Jakarta, Rineka Cipta, 2001
- Indrafachrudi Soekarto, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2006
- Kadarman. M., *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 1996
- Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2011
- Komaruddin (2110103174), *Kepemimpinan Transformasional (Studi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) N 3 Ogan Komering Ulu*

- Muhaimin, dkk, *Manajemen Pendidikan (Aplikasi Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah)*, Jakarta, Prenaka Media Group, 2009
- Mulyasa. E, *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implikasi)*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2003
- Mulyasa. E, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta, Bumi Aksara, 2013
- Moeleong J. Lexi, *metodologi penelitian kualitatif*, Bandung, Rosdakarya, 1990
- Nata Abuddin, *Pemikiran Para Tokoh Pendidikan Islam*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2003
- Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2001
- Nurbuko Cholid, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Bumi Aksara, 2007
- Pidarta Made, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta, 2004
- Pidarta Made, *Pemikiran Tentang Supervisi Indonesia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2004
- Purwanto Ngalim, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta, Mutiara Sumber Widya, 1986
- Rivai Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta, Rajawali Pers, 2012
- Rohiat, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Kecerdasan Emosional)*, Bandung, Refika Aditama, 2008
- Siagian Sondang, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta, Rineka Cipta, 2010
- Soepardi, *Dasar Dasar Administrasi Pendidikan*, Jakarta, P2LPTK, 1988
- Subandijah, *Pengembangan dan Inovasi Kurikulum*, Jakarta, Raja Grafindo, 1992
- Suryosubroto. B, *Beberapa Aspek Dasar Kepemimpinan*, Jakarta, Rineka Cipta, 1990
- Suryosubroto. B, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta, Rineka Cipta, 2002

- Suyosubroto. B, *Hubungan Sekolah Dengan Masyarakat (School Public Relation)*, Jakarta, Rineka Cipta, 2012
- Sutisna Oteng, *Administrasi Pendidikan*, Bandung, Angkasa, 1987
- Qomar. Mujamil, *Manajemen Pendidikan Islam*, Malang, Gelora Aksara, 2007
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2013
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta, Ghalia Indonesi, 1995
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organizing)*, Bandung, Alfabeta, 2009
- Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta, Rineka Cipta, 1990
- Yulk, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Alih Bahasa : Budi Supriyanto, Jakarta, PT. Indeks, 2010

### **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I Pedoman wawancara dengan kepala sekolah

Lampiran II Pedoman wawancara dengan guru

Lampiran III Pedoman wawancara dengan siswa

Lampiran IV Pedoman wawancara dengan orang tua siswa (wali murid)

Lampiran V Surat Keputusan (SK) Dosen pembimbing

Lampiran VI Surat Izin Penelitian

Lampiran VII Surat pemberian izin penelitian dari SMP Mandiri Palembang

**DAFTAR TABEL**

Tabel I Daftar guru SMP Mandiri Palembang.....	86
Tabel 2 Karyawan SMP Mandiri Palembang.....	87
Tabel 3 Jumlah Rombel.....	88
Tabel 4 Siswa SMP Mandiri Palembang.....	90
Tabel 5 Sarana dan Prasarana sekolah.....	92
Tabel 7 Disiplin Pakaian Siswa.....	95

**BIODATA PENULIS**

Nama : HERLINSI

Tempat tanggal lahir : Pagar Alam, 2 Oktober 1985

Alamat : Jl. Dempo raya lr. Dempo 4 no 59 Kenten Palembang

Pekerjaan : Tenaga Pendidik (Guru)

No hp : 081368192934

Nama orang tua:

Ayah : Herinus (alm)

Ibu : Hariyanti S. Pd

Pekerjaan : PNS Guru

Pendidikan formal:

1. SD Muhammadiyah Pagar Alam Tahun 1997
2. MTs Pondok Pesantren Daar El Qolam Tahun 2000
3. MA Pondok Pesantren Daar El Qolam Tahun 2003
4. Sarjana Strata Satu (S1) IAIN Raden Fatah Palembang Tahun 2008