EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI UPT SPF SD NEGERI BONTORAMBA KECAMATAN TAMALANREA KOTA MAKASSAR

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar S1 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar

Oleh :

ADELIA PEBRIANTI ANGRAENI
105401122317

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2021

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **Adelia Pebrianti Angraeni,** NIM **105401122317** diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 599 Tahun 1443 H/2021 M pada tanggal 18 Rabiul Awal 1443 H/ 25 Oktober 2021 M, sebagai salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar **Sarjana Pendidikan** pada Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Senin 25 Oktober 2021.

Makassar, 18 Rabiul Awal 1443 H
25 Oktober 2021 M

Panitia Ujian

1. **Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.** (.....)
2. **Ketua : Erwin Akib, S.Pd., M.Pd., Ph.D.** (.....)
3. **Sekretaris : Dr. Baharullah, M.Pd.** (.....)
4. **Penguji : 1. Dr. Syarifuddin Gani Sida, M.Pd.** (.....)
   2. Drs. H. M. Hanis Nur, M.Si. (.....)
   3. Rubianto, S.Pd., M.Pd. (.....)
   4. Syarifah Aeni Rahman, S.Pd., M.Pd. (.....)

Disahkan Oleh:
Dekan FKIP Universitas Muhammadiyah Makassar

Erwin Akib, S.Pd., M.Pd., Ph.D.
NBM: 860 934

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : **Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar**

Mahasiswa yang bersangkutan :

Nama Mahasiswa : **ADELIA PEBRIANTI ANGRAENI**
NIM : **105401122317**
Jurusan : S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Setelah diperiksa dan diteliti ulang, Skripsi ini telah diujikan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Oktober 2021

Disetujui Oleh :

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Syarifuddin Cn. Sida, M.Pd.	**Drs. H. M. Hanis Nur, M.Si.**

Mengetahui,

Dekan FKIP Unismuh Makassar	Ketua Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Erwin Akib, S.Pd.,M.Pd. Ph.D.	**Aliem Bahri, S.Pd.,M.Pd.**
NBM. 860 934	NBM. 1 [illegible] 913

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	**ADELIA PEBRIANTI ANGRAENI**
NIM	:	105401122317
Jurusan	:	Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD)
Judul Skripsi	:	**EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI UPT SPF SD NEGERI BONTORAMBA KECAMATAN TAMALANREA KOTA MAKASSAR.**

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan TIM adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil ciplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Agustus 2021

Yang Membuat Pernyataan

ADELIA PEBRIANTI ANGRAENI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

SURAT PERJANJIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **ADELIA PEBRIANTI ANGRAENI**

Nim : 105401122317

Jurusan : Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD)

Dengan ini menyatakan *perjanjian* sebagai berikut:

1. Mulai dari penyusunan proposal sampai selesainya skripsi ini. Saya yang menyusun sendiri skripsi saya (tidak dibuatkan oleh siapa pun).
2. Dalam penyusunan skripsi ini, saya selalu melakukan konsultasi dengan pembimbing, yang telah ditetapkan oleh pimpinan fakultas.
3. Saya tidak akan melakukan penjiplakan (plagiat) dalam menyusun skripsi saya.
4. Apabila saya melanggar perjanjian saya seperti butir 1, 2, dan 3, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai aturan yang berlaku.

Demikian perjanjian ini saya buat dengan penuh kesadaran.

Makassar, Agustus 2021

Yang Membuat Perjanjian,

ADELIA PEBRIANTI ANGRAENI

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto :

Keberhasilan butuh kesabaran.

Lakukan sesuatu yang lebih bernilai

Orang yang memperbaiki niat, maka akan diperbaiki kehidupannya……..

" Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar"

(Al-Baqarah: 153)

Persembahan :

Karena itu, kupersembahkan karya sederhana ini sebagai ungkapan rasa cinta dan banggaku sebagai seorang anak atas segala pengorbanan dan kasih sayang ibunda dan ayahandaku, saudara-saudariku, serta keluargaku yang senantiasa mendoakanku.

ABSTRAK

ADELIA PEBRIANTI ANGRAENI. 2021. *Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Syarifuddin Cn Sida dan H. M. Hanis Nur.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui: (1) Gaya dan tipe kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi Intruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. (2) Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat keterlaksanaan kepemimpinan kepala sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian penelitian kualitatif yang merupakan jenis deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan gaya dan tipe kepemimpinan kepala sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar yang terdiri dari 4 dimensi yakni: (a) Gaya dan tipe kepemimpinan pada dimensi intruksi; memberikan arahan langsung dan bimbingan kepada bawahannya dalam situasi tertentu dengan mempertimbangkan kondisi yang mengharuskan kepala sekolah bertindak langsung dalam menyelesaikan masalah diruang lingkup sekolah. (b) Gaya dan tipe kepemimpinan situasional pada dimensi konsultasi; perilaku demokratis, (c) Gaya dan tipe kepemimpinan situasional pada dimensi partisipasi; terlihat pada kenyamanan dan kecocokan antara pimpinan dan bawahan dalam hal ini guru yang bekerjasama, (d) Gaya dan tipe kepemimpinan situasional pada dimensi delegasi; kepercayaan antara pimpinan dan bawahan dalam hal ini guru yang bekerjasama ataupun wakil kepala sekolah.

Faktor pendukung keterlaksanaan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar antara lain: a) Tenaga guru yang berkualifikasi S1, b) Sarana dan prasarana sudah cukup memadai, c) Kesadaran akan tugas dan tanggung jawab sebagai guru sudah cukup bagus. Sedangkan faktor penghambat keterlaksanaan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar antara lain: a) tingkat kesadaran dan kedisiplinan bawahan sehingga belum bersenergi dengan baik terhadap pimpinan b) komunikasi.

Kata Kunci : Efektivitas Kepemimpinan, Kepala Sekolah.

ABSTRAK

ADELIA PERMATA SARI. NIM 1[illegible] 2021. Judul [illegible] Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah di UPT SPF SD Negeri Borongtombolo Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros. Skripsi. Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas [illegible] Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh [illegible] Gunsida dan H. Ali Hamsa, Ma.

Tujuan dari penelitian ini [illegible] (1) [illegible] kepemimpinan kepala sekolah pada [illegible] Borongtombolo [illegible] di [illegible] di UPT SPF SD Negeri Borongtombolo Kecamatan Tompobulu [illegible] (2) Faktor-faktor [illegible] kepala sekolah di [illegible] SD Negeri Borongtombolo Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros dan jenis penelitian [illegible] dengan jenis penelitian [illegible] menggunakan [illegible] dan [illegible] dan [illegible] d

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Syukur Alhamdulillah, penulis ucapkan kehadirat Allah swt, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. sehingga skripsi yang berjudul **"Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar"** ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw, Nabi yang bertindak sebagai rahmatan lil'alamin. Skripsi ini adalah setitik dari sederetan berkahmu.

Segala daya dan upaya telah Penulis kerahkan untuk membuat tulisan ini dalam memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Makassar. Selama penulisan skripsi ini, segala hambatan dan kekurangan Penulis telah mendapat bantuan dan motivasi dari berbagai pihak. Segala hormat Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku ibunda Singara dan ayahanda Saharuddin yang telah berjuang, mendoa'akan, mengasuh, mendidik, dorongan, kasih sayang dan perhatiannya selama ini.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih, penghormatan dan penghargaan kepada bapak Dr. Syarifuddin Cn Sida, M.Pd selaku pembimbing I dan bapak Drs. H. M. Hanis Nur, M.Si yang sabar, ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, motivasi, serta saran-saran yang berharga kepada Penulis selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini juga Penulis menyampaikan ucapan

terima kasih, penghormatan dan penghargaan kepada : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, Erwin Akib, M.Pd., Ph.D. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar, Aliem Bahri, S.Pd., M.Pd. Ketua Prodi PGSD serta seluruh dosen dan staf pegawai prodi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, yang telah membekali penulis dengan serangkaian ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya juga penulis ucapkan kepada Kepala Sekolah Eko Dahlyawati, S.Pd dan guru-guru kelas serta staf guru-guru UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar yang telah memberikan izin dan bantuan selama pelaksanaan penelitian ini.

Teristimewa Penulis haturkan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada teman-teman PGSD tahun 2017.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin, yarrobal 'alamin.

Billahi fisabilil haq fastabiqul khaerat.

Makassar, Agustus 2021

Penulis

terima kasih, penghormatan dan penghargaan kepada : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, Dr. Hj. Nurlaelah, M.Pd. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar, Aliem Bahri, S.Pd., M.Pd. Ketua Prodi PGSD sekaligus Penguji dan sekretaris prodi Pendidikan Guru Sekolah Dasar yang telah memberikan pengetahuan serta pengalaman ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya pula penulis ucapkan kepada Kepala Sekolah Dasar Negeri Sudiang Raya dan seluruh guru SDN Sudiang Raya, Kepala Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar yang telah memberikan izin dan memberi sebuah pengalaman penelitian.

Teristimewa kepada Ibunda Hasnah tercinta dan Ayahanda Lutfi tercinta, kepada saudara tercinta Nur Ainun 2017.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin yaa rabbalamin.

Billahi fisabilil haq, wassalamu alaikum wr. wb.

Makassar, [illegible] 2021

Penulis

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sangat penting dan memiliki peran penting dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Pembangunan pendidikan nasional merupakan usaha yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang berkualitas, maju, mandiri, dan modern. Pembangunan pendidikan merupakan bagian yang sangat penting dan sungguh-sungguh untuk meningkatkan harkat dan martabat bangsa Indonesia. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang "Sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan".

Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu harus didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Untuk membentuk manusia sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yang pada hakekatnya bertujuan meningkatkan kualitas manusia dan

seluruh masyarakat Indonesia yang maju, modern berdasarkan pancasila, maka dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas (Satori Komariah, 2012:73).

Kebijakan otonomi daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan memberikan keleluasaan bagi daerah untuk menyelenggarakan pemerintahannya yang meliputi berbagai bidang di antaranya dalam penyelenggaraan pendidikan. Implementasi kebijakan otonomi daerah sebagai salah satu bentuk reformasi penyelenggaraan pemerintahan, melahirkan desentralisasi penyelenggaraan pendidikan dasar. Desentralisasi pendidikan artinya pelimpahan wewenang dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk mengatur dalam bidang pendidikan. Dalam rangka desentralisasi pendidikan tersebut, kepala sekolah mempunyai wewenang yang lebih dalam menentukan pencapaian tujuan yang mengarah pada keberhasilan dan efektivitas pendidikan serta peningkatan mutu pendidikan (Wahjosumidjo, 2013:57)

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa, dalam mengelola sekolah diperlukan suatu rencana yang terinci, sehingga tidak terjadi pelaksanaan yang tumpang tindih, kurang koordinasi, komunikasi yang kurang interaktif, kurang motivasi, tidak transparan, kurang teliti, dan kurang dipahami didasarkan atas tugas dan fungsi organisasi. Kurang terprogramnya perencanaan sekolah, menjadikan prestasi kerja yang dicapai oleh sekolah tidak maksimal (Wahjosumidjo, 2013:58).

Peningkatan efektivitas di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja kepala sekolah. Kepala sekolah yang memiliki kinerja yang baik diperhatikan dalam kemampuan manajemen kepala sekolah yang mampu: (1) menjabarkan

seluruh masyarakat [illegible] yang mutu [illegible] pada [illegible] dibutuhkan [illegible] yang berkualitas (Satori Komarudin, 2012: 72)

Kebijakan [illegible] daerah dalam pelaksanaan pendidikan memberikan kewenangan [illegible] daerah untuk mengelola [illegible] sumbernya yang meliputi berbagai [illegible] di antaranya dalam [illegible] pendidikan, implementasi [illegible] daerah [illegible] potensi [illegible] pengelolaan [illegible] mendukung [illegible] pendidikan daerah [illegible] pendidikan antara pemerintah [illegible] dan pemerintah pusat [illegible] pemerintah daerah untuk [illegible] pendidikan. Dalam [illegible] desentralisasi pendidikan [illegible] pada sekolah merupakan [illegible] lebih dalam mencerdaskan [illegible] yang mengarah pada kaberhasilan [illegible] efektivitas pendidikan [illegible] pendidikan (Wahyu [illegible] 2017)

Fenomena [illegible] menunjukkan bahwa dalam mengelola sekolah dipertukar [illegible] sehingga tidak terwujudnya yang [illegible] kurang [illegible] komunikasi [illegible] kurang motivasi, tidak [illegible] kurang [illegible] dan kurang [illegible] tugas dan fungsi [illegible] kurang terprogramnya [illegible] sekolah mengadakan [illegible] yang dicapai oleh sekolah [illegible] (Wahyu [illegible] 2017)

Peningkatan [illegible] di sekolah sangat ditentukan oleh kualitas [illegible] sekolah. Kepala sekolah [illegible] memiliki [illegible] yang [illegible] dalam kemampuan manajemen kepala sekolah yang [illegible] (Permendiknas

sumberdaya yang ada untuk menyediakan dukungan yang memadai bagi guru, bahan pengajaran, dan pemeliharaan fasilitas yang baik; (2) memberikan waktu yang cukup untuk pengelolaan dan koordinasi proses instruksional; dan (3) berkomunikasi secara teratur dengan staf, orang tua, siswa, dan masyarakat terkait. Dengan kata lain, bahwa efektivitas sekolah ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah yang kompeten secara umum harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, *performance*, dan etika kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai kepala sekolah (Standar Kompetensi Kepala Sekolah, 2007:102).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh pemimpin dalam organisasi tersebut. Kairawan (2015:9) mengemukakan bahwa "kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya dalam mencapai tujuan organisasi".

Mulyasa (2015:227) menyebutkan bahwa "kepemimpinan seseorang sangat erat kaitannya dengan kepribadian, dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin sangat tercermin dari jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi stabil, dan teladan".

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah terdiri dari 5 kompetensi diantaranya: kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Kompetensi manejerial yang

tertuang dalam permendiknas No 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah meliputi: (1) menyusun perencanaan sekolah atau madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan, (2) mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan sekolah; (3) memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal; (4) mengelolah perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif; (5) menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik; (6) mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal; (7) mengelolah sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal; (8) mengelolah hubungan sekolah/madrasah dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah; (9) mengelolah peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan pengembangan kapasitas peserta didik; (10) mengelolah pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional; (11) mengelolah keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien; (12) mengelolah ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah; (13) mengelolah unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah; (14) mengelolah sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan; (15) memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran manajemen sekolah/madrasah; (16) melakukan monitoring,

evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Kompetensi manejerial ini menempatkan peran kepala sekolah sebagai manajer. Selaras dengan pendapat Rohiat, (2012) bahwa keterampilan-keterampilan teknis manejerial untuk manajemen sekolah perlu mendapat perhatian seperti pemahaman terhadap tugas manajemen kurikulum, manajemen personil, fasilitas, keuangan dan tata usaha, pemeliharaan tata tertib dan penghubung antara sekolah dan masyarakat.

Dalam organisasi sekolah, kepala sekolah merupakan pimpinan yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas penidikan.Seperti diungkapkan Supriadi (2013:36) bahwa "Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik". Oleh sebab itu kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah 28 Tahun 1990 Pasal 12 Ayat 1 bahwa "Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana".

Winardi (2013) bahwa fungsi kepemimpinan kepala sekolah di Indonesia masih relatif rendah. Dimana sebagian besar sekolah cenderung hanya menangani

evaluasi dan pelaporan pada suatu program kegiatan sekolah [illegible] oleh lembaga prosedur yang [illegible] dan [illegible] pada lampiran.

Kompetensi manajerial [illegible] menempatkan peran kepala sekolah sebagai manajer. Selain [illegible] pendapat Kobiet (2012) [illegible] kemampuan [illegible] untuk manajemen sekolah perlu mendapat perhatian seperti pengetahuan [illegible] manajemen [illegible] personil, fasilitas, keuangan dan data pada penelitian [illegible] dan pembahasan antara [illegible] sekolah.

Dalam [illegible] kepala sekolah merupakan pimpinan yang bertanggung jawab [illegible] organisasi [illegible] merupakan salah satu komponen pendidikan yang [illegible] meningkatkan [illegible] seperti dinyatakan [illegible] "Pola hubungan antara [illegible] kepala sekolah dengan [illegible] sekolah [illegible] iklim budaya sekolah dan menurunnya prestasi [illegible] peserta didik". Oleh sebab [illegible] bertanggung jawab [illegible] pendidikan secara [illegible] langsung berkaitan [illegible] proses pembelajaran [illegible] dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah [illegible] Kepala sekolah [illegible] administrasi [illegible] pengelolaan [illegible] kepada [illegible] dan pendayagunaan [illegible] sarana dan prasarana".

Warsi (2013) [illegible] kepemimpinan kepala sekolah di [illegible] [illegible] Dimana [illegible] kepala sekolah [illegible]

masalah administratif, memonitor kehadiran guru atau membuat laporan ke pengawas, dan menunjukkan peran sebagai pemimpin yang professional. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah sangat di butuhkan untuk dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas hasil belajar siswa di sekolah. Dengan tuntutan kondisi saat ini maka diperlukan seorang pemimpin dan anggota yang memiliki kinerja tinggi dalam mengelola dan menjalankan proses pendidikan, sedangkan organisasi yang di harapkan adalah organisasi yang memiliki anggota yang selalu belajar untuk mencapai suatu perubahan yang lebih baik dalam melayani masyarakat.

Data yang ada menyebutkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Menurut W. Edward Deming dikutip dari Helmawati (2014), 80% merupakan masalah mutu lebih disebabkan oleh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, dan sisanya 20% yaitu sumber daya manusia. Pendapat tersebut menjadi dasar untuk dilakukannya analisis terhadap efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam memberdayakan sumber daya yang ada untuk mengetahui kekurangan dan kelemahannya, sehingga dapat memberikan solusi untuk melakukan pembenahan dan peningkatan.

UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar merupakan salah satu sekolah formal negeri dan salah satu sekolah model yang berada di kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Minat masyarakat untuk menyekolahkan putra-putrinya di sekolah tersebut sangat tinggi, terbukti banyak siswa yang antusias mendaftar ketika Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) tahun ajaran 2021/2022, sehingga banyak calon peserta didik yang tidak diterima di sekolah tersebut.

Minat masyarakat yang tinggi untuk kedua sekolah tersebut merupakan harapan yang tinggi pula dari masyarakat agar putra-putrinya mendapatkan pembelajaran yang bermutu.

Berdasarkan hasil survey ke sekolah UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar diperoleh fakta mengenai kepemimpinan kepala sekolah tersebut seperti pengalaman kerja kepala sekolah tersebut sebagai guru sudah terbilang senior, pada umumnya masyarakat setempat sangat mendukung keberadaan di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar tersebut. Sekolah tersebut salah satu sekolah model yang diminati di kecamatan Tamalanrea kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Keberhasilan sekolah ini tidak terlepas dari kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar serta kerjasama kepala sekolah dengan guru-guru dan orang tua siswa.

Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 menyebutkan bahwa kepala sekolah mempunyai 6 fungsi dan tugas utama yaitu sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai supervisor, sebagai pemimpin, sebagai inovator, dan sebagai motivator.

Fungsi kepala sekolah adalah sebagai pemimpin. Menurut Mulyasa (2012), kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat di analisis dari aspek kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin juga harus memiliki kemampuan manajerial dan mampu menerapkannya sebagai kepemimpinan manajerial.

Berdasarkan dari hasil survei awal di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar maka peneliti memilih judul: "Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar".

B. Fokus Masalah

Fokus masalah-masalah yang di bahas dalam penelitian tentang efektivitas kepemimpinan kepala sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar yaitu:

1. Bagaimana gambaran gaya dan tipe kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi Intruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar?
2. Faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat keterlaksanaan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan pada faktor-faktor yang telah diidentifikasi, tujuan spesifik penelitian ini adalah untuk memperoleh data tentang:

1. Gaya dan tipe kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi Intruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar.

2. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat keterlaksanaan kepemimpinan kepala sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberi manfaat untuk kepentingan teoretis dan praktis antara lain:

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

a. Menguji kembali beberapa teori yang berhubungan dengan masalah efektivitas kepemimpinan kepala sekolah.

b. Bahan masukan bagi penelitian lebih lanjut terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan memiliki nilai guna bagi pihak-pihak sebagai berikut:

a. Bagi kepala sekolah, sebagai masukan dan evaluasi untuk penyempurnaan dan perbaikan kinerjanya, agar kualitas pendidikan dapat meningkat.

b. Bagi pemerintah khususnya bidang pendidikan sebagai masukan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Pengertian Efektivitas

Ada beberapa pengertian efektivitas menurut para ahli, diantaranya Menurut Emerson (Hasibuan 2015: 242) "efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya". Kurniawan (2014:109) "efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.

Sedarmayanti (2011:59) menyebutkan bahwa:

> Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama.Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Pengertian Efektivitas

Ada beberapa pengertian efektivitas menurut para ahli [illegible] Menurut Emerson (dalam Jaja, 2012) efektivitas adalah pengukuran dampak keberhasilan suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kurniawan (2005: [illegible]) efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari suatu organisasi atau sejenisnya yang [illegible] dengan atau [illegible] operasional [illegible].

Sedangkan [illegible] menyebutkan bahwa

> Efektivitas merupakan [illegible] ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas dan kualitas) telah dicapai. Pengertian efektivitas ini berorientasi pada keluaran sedangkan masalah pengukuran masukan [illegible] dalam perhitungan untuk [illegible] dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun [illegible] efektivitas bisa [illegible] meningkat.

Sebuah [illegible] yang [illegible] menggambarkan [illegible] proses dan output [illegible] guna dampak [illegible] program atau kegiatan [illegible] sepadanan tujuan [illegible] kuantitas dan waktu) telah dicapai [illegible] berhasil [illegible] suatu organisasi mencapai tujuannya [illegible] dan [illegible] efektivitas. Hal ini berarti bahwa pengertian efektivitas yang dipergunakan adalah [illegible] suatu tujuan yang [illegible].

Berdasarkan beberapa pengertian tentang efektivitas di atas, dapat dipahami bahwa efektivitas adalah suatu ukuran untuk memberikan gambaran sejauh apa pencapaian mengenai sasaran atau tujuan berdasarkan tugas dan fungsi yang sebelumnya telah ditentukan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Suharsaputra (2012: 114) mengatakan bahwa:

> Kata pemimpin dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.Dalam praktik organisasi kata memimpin, mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan dan sebagainya. Kepemimpinan merupakan proses yang harus ada dan perlu diadakan dalam kehidupan manusia selaku makhluk sosial. Manusia tidak dapat hidup bermasyarakat sesuai kodratnya bila mereka melepaskan diri dari ketergantungannya pada orang lain. Hidup bermasyarakat memerlukan pemimpin dan kepemimpinan. Kepemimpinan dapat menentukan arah atau tujuan yang dikehendaki, dan dengan cara bagaimana arah atau tujuan tersebut dapat dicapai.

Sejalan dengan itu, Rivai (2015:2) dalam bukunya yang berjudul "Kepemimpinan dan perilaku Organisasi" menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menetukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Hasibuan (2013:170) "Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi". Selanjutnya menurut Wahjosumidjo (2013:87) dalam bukunya manajemen pemerintahan ada beberapa definisi kepemimpinan yang dapat mewakili tentang kepemimpinan yaitu kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Dari berbagai pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Miftah (2012) dalam buku kepemimpinan dalam manajemen yang menjelaskan teori kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin, beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu:

1) Teori kelebihan

Teori ini beranggapan bahwa seorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu kelebihan ratio, kelebihan rohaniah, dan kelebihan badaniah.

Hasibuan (2017: 79) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja [illegible] dan berlaku secara etikal dan efisien [illegible] mencapai tujuan organisasi". sebagaimana menurut Wahjosumidjo (2014: [illegible]) dalam bukunya manajemen pendidikan ada beberapa definisi kepemimpinan yang dapat mewakili [illegible] pemimpin dan yaitu kepemimpinan adalah [illegible] kegiatan dalam mempengaruhi [illegible] pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut melakukan apa yang dinginkan [illegible] oleh karena itu pemimpin harus mampu mengajak dan mempengaruhi orang lain [illegible] untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasan (2012) dalam buku kepemimpinan [illegible] pendapat yang mengatakan kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin [illegible] bagaimana membuat seorang pemimpin, bekerja dengan [illegible] lainnya.

1) Teori kelebihan

Teori ini berpendapat bahwa seorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari pada pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 4 hal yaitu kelebihan fisik, kelebihan rohaniah, dan kelebihan bakat.

2) Teori sifat

Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat kepemimpinan yang umumnya misalnya bersifat adil, suka melindungi, penuh percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif.

3) Teori keturunan

Teori ini, seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orangtuanya.

4) Teori kharismatik

Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh yang sangat besar).Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

5) Teori bakat

Teori ini disebut juga teori ekologis, yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya.Ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.

6) Teori sosial

Teori ini beranggapan pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin.Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan.Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah

kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.

Berdasarkan teori-teori kepemimpinan dari beberapa ahli yang sudah dikemukakan diatas maka terdapat pula tehnik-tehnik kepemimpinan seperti yang diungkapkan oleh Miftah (2012) tentang teknik kepemimpinan yaitu membicarakan bagaimana seorang pemimpin, menjalankan fungsi kepemimpinannya yang terdiri dari :

1) Teknik kepengikutan

Merupakan teknik untuk membuat orang-orang suka mengikuti apa yang menjadi kehendak si pemimpin.

2) Teknik human relations

Merupakan hubungan kemanusiaan yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan psikologis maupun kepuasan jasmaniah.

3) Teknik memberi teladan

Dengan teknik ini pemimpin menempatkan diri sebagai pemberi teladan, pemberi semangat, dan pemberi dorongan.

Pendapat yang dikemukakan oleh Salusu (2012) "pemimpin adalah orang yang menciptakan perubahan yang paling efektif dalam kinerja kelompoknya". Dengan memakai defenisi sederhana, *modern dictionary of sociology* mengartikan pemimpin sebagai "seorang yang menempati peranan sentral atau posisi dominan dan memiliki pengaruh dalam suatu kelompok".

Berdasarkan deskripsi teori-teori yang ada dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam

mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya, yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

3. Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan berlaku disemua bidang organisasi, tak terkecuali bidang pendidikan. Koesmintarjo (2012:256) menyatakan bahwa:

> Kepemimpinan pendidikan adalah kepemimpinan yang berlangsung di dalam situasi atau lingkungan pendidikan, yang berarti bahwa kepemimpinan pendidikan hendaknya menampilkan ciri-ciri kepemimpinan yang bersifat mendidik. Kepemimpinan pendidikan sebagai suatu kemampuan dan proses mempengaruhi, mengkoordinasikan, dan menggerakkan orang atau kelompok lain yang ada hubungannya dengan pengembangan ilmu pengetahuan dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, agar kegiatan-kegiatan yang di jalankan dapat lebih efektif dan efisien didalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan dan pengajaran.

Hal ini dipertegas oleh Dirawat (Koesmintarjo, 2012:256) yang mengemukakan bahwa kata pendidikan di belakang kata kepemimpinan hendaknya menampakkan pula sifat-sifat atau ciri-ciri khusus kepemimpinan yang bersifat mendidik dan mengemong, bukan memaksa atau menekan dalam bentuk apapun.

Nawawi (2012:24) "kepemimpinan pendidikan adalah tindakan atau perilaku diantara individu-individu dan kelompok-kelompok yang menyebabkan mereka bergerak kearah tercapainya tujuan-tujuan pendidikan".

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kepemimpinan pendidikan adalah segenap kegiatan yang berupaya mempengaruhi orang lain, baik perorangan maupun sekolompok orang, dilingkungan atau situasi pendidikan agar mereka bersedia dan ikhlas secara sukarela bersama-sama mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang telah diterapkan.

Jika memperhatikan uraian tersebut, maka dapat diketahui kepemimpinan pendidikan pada dasarnya hampir sama dengan kepemimpinan pada bidang lainnya, yakni upaya untuk mempengaruhi orang lain, namum yang membedakan ialah bidang kerjanya dan tujuannya. Kepemimpinan pendidikan dilakukan pada lembaga pendidikan, dengan tujuan mempengaruhi semua warga sekolah melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan benar sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, dan pada akhirnya bertujuan untuk mengembangkan segenap potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

Koesmintarjo (2012:75) menyebutkan bahwa :

> Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin disekolahnya, harus mempengaruhi dirinya sendiri untuk melakukan hal yang baik dan benar sebelum mempengaruhi orang lain untuk berbuat baik dan benar, hal ini dimaksudkan dalam rangka upaya secara continu membangun kapasitas kemampuannya dalam memimpin sekolah. Jika kepala sekolahnya melakukan hal yang baik dan benar, maka proses untuk mempengaruhi warga sekolah untuk berbuat dengan baik dan benar juga semakin mudah. Kepala sekolah dalam hal ini sebagai teladan bagi warga sekolah.

Pendapat yang dikemukakan oleh Thahalele dan Indrafacahrudi dalam Hasibuan (2015) mengemukakan ada fungsi kepemimpinan pendidikan, yaitu: (1) fungsi kepemimpinan pendidikan yang berkaitan dengan tujuan yang hendak

dicapai; dan (2) fungsi kepemimpinan pendidikan yang bertalian dengan penciptaan suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan.

Koesmintardjo (2012:260-261) fungsi kepemimpinan yang bertalian dengan tujuan yang hendak dicapai, adalah:

> (1) memikirkan dan merumuskan tujuan sekolah, serta menjelaskan kepada warga sekolah sehingga mereka menyadari dalam bekerja sama mencapai tujuan sekolah; (2) memberikan dorongan dan menjelaskan situasi pada warga sekolah, agar dapat di temukan rencana-rencana kepemimpinan yang lebih baik; (3) membuat warga sekolah dalam mengumpulkan informasi yang perlu, sehingga dapat melakukan pertimbangan-pertimbangan yang sehat; (4) menggunakan kesanggupan dan minat warga sekolah; (5) memberikan dorongan kepada setiap warga sekolah untuk mengungkapkan perasaan dan pikirannya serta memilih buah pikiran yang baik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi; dan (6) memberikan kepercayaan kepada anggota dengan cara mendelegasikan sebagian tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan tiap anggota demi kepentingan bersama.

Hasibuan (2015) sedangkan fungsi kepemimpinan yang bertalian dengan penciptaan suasana kerja yang sehat dan menyenangkan adalah: (1) memupuk dan memelihara sikap kerjasama demi tercapainya tujuan sekolah; (2) menanamkan dan memupuk perasaan para warga sekolah bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi sekolah secara keseluruhan; (3) memupuk dan memelihara semangat semua warga sekolah melalui pemberian penghargaan terhadap usaha-usaha yang baik dari anggotanya; (4) mengusahakan suasana kerja yang sehat dan menyenangkan, baik ruangan, fasilitas, maupun situasinya; dan (5) menggunakan kelebihan-kelebihan yang ada pada dirinya untuk mengembangkan kesanggupan-kesanggupan anggotanya sehinngga ia dapat di akui dan diterima oleh bawahan secara wajar.

Koesmintardjo (2012:265-266) menyebutkan bahwa:

> Kepala sekolah harus menjadi koordinator dan pelatih dengan fungsi utama adalah membantu warga sekolah untuk selalu belajar memutuskan dan bekerja secara lebih efektif dan efisien. Misalnya kepala sekolah membantu dalam menetapkan prosedur kerja untuk pencapaian tujuan pembelajaran oleh guru.

4. Unsur-Unsur Kepemimpinan

Purwanto (2015:55) mengemukakan bahwa ada 6 unsur-unsur kepemimpinan pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Rendah Hati dan Sederhana

Seorang pemimpin pendidikan hendaknya jangan mempunyai sikap sombong atau merasa lebih mengetahui daripada yang lain. Hendaknya lebih banyak mendengarkan dan bertanya daripada berkata dan menyuruh. Kelebihan pengetahuan dan kelebihan kesanggupan yang dimiliki hendaknya dipergunakan untuk membantu yang lain atau anak buah, bukan untuk dipamerkan dan dijadikan kebanggaan.

b. Bersifat Suka Menolong

Pemimpin hendaknya selalu siap sedia untuk membantu anggota-anggotanya tanpa diminta bantuannya. Akan tetapi, bantuan yang diberikan jangan sampai dirasakan sebagai paksaan sehingga orang yang memerlukan bantuan itu justru menolaknya meskipun sangat memerlukannya. Demikian pula seseorang pemimpin hendaknya selalu bersedia untuk mendengarkan kesulitan-kesulitan yang disampaikan oleh anggota-anggotanya meskipun mungkin tidak akan dapat menolongnya. Hal ini sangat penting untuk mempertebal kepercayaan

Koesmianto, [illegible] (2[illegible]) menyatakan bahwa:

> Kepala sekolah harus menjadi koordinator [illegible] fungsi utama [illegible] membantu warga sekolah [illegible] memutuskan dan bekerja secara kolektif [illegible] kepala sekolah [illegible] dalam menetapkan [illegible] pencapaian [illegible] sekolah.

4. Unsur-Unsur Kepemimpinan

Purwanto [illegible] sebagai [illegible] kepemimpinan [illegible] sebagai berikut:

a. Rendah Hati dan Sederhana

Seorang pemimpin [illegible] hendaknya jangan [illegible] sikap sombong atau merasa [illegible] mengetahui [illegible] daripada yang lain. Hendaknya ia lebih banyak mendengarkan [illegible] daripada berkata [illegible] pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki [illegible] untuk membantu [illegible] bukan untuk [illegible] kelunggaan.

b. Bersifat Suka Menolong

Pemimpin [illegible] selalu siap sedia [illegible] anggotanya [illegible] Akan tetapi, [illegible] jangan sampai [illegible] paksaan sehingga [illegible] bantuan itu [illegible] dapat [illegible] seorang pemimpin [illegible] selalu bersedia untuk [illegible] anggota-anggotanya [illegible] akan dapat [illegible] untuk [illegible]

anggotaanggotanya bahwa benar-benar tempat perlindungan dan pembimbing mereka.

c. Sabar dan Memiliki Kestabilan Emosi

Seorang pemimpin pendidikan hendaklah memiliki sifat sabar. Jangan lekas merasa kecewa dan memperlihatkan kekecewaannya dalam menghadapi kegagalan atau kesukaran, dan sebaliknya, jangan lekas merasa bangga dan sombong jika kelompoknya berhasil. Sifat ini akan memberikan perasaan aman kepada anggota-anggotanya. Mereka tidak merasa dipaksa, ditekan, atau selalu dikejar-kejar dalam menjalankan tugasnya. Mereka bebas membicarakan persoalan-persoalan di antara mereka sendiri dan dengan pemimpinnya.

d. Percaya pada Diri Sendiri

Seorang pemimpin hendaknya menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada anggotaanggota; percaya bahwa mereka akan dapat melaksakan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya, yang dipimpin harus merasa pula bahwa mereka mendapat kepercayaan sepenuhnya untuk melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka. Kepercayaan pemimpin seperti itu hanya timbul atau ada pada diri seorang pemimpin yang mempunyai kepercayaan sepenuhnya kepada diri seorang pemimpin yang mempunyai kepercayaan sepenuhnya kepada diri sendiri; percaya pada kesanggupan sendiri. Karena percaya kepada kemampuan dan kesanggupan sendiri, tidak memerlukan pengawasan atas diri untuk melakukan apa yang telah diterima sebagai tugas dan tidak merasa perlu untuk selalu mengawasi anggota-anggota kelompok.

e. Jujur, Adil, dan Dapat Dipercaya

Sikap percaya kepada diri sendiri pada anggota-anggota kelompok dapat timbul karena adanya kepercayaan mereka terhadap pemimpinnya. Karena mereka menaruh kepercayaan kepada pemimpin, maka akan menjalankan semua kewajiban dengan rasa patuh dan bertanggung jawab. Untuk menimbulkan sikap patuh yang demikian, pemimpin harus patuh pula pada diri sendiri; selalu menepati janji, tidak lekas mengubah haluan, hati-hati dalam mengambil putusan dan teliti dalam melaksanakannya, berani mengakui kesalahan dan kekurangan sendiri, dan sebagainya. Dengan kata lain pemimpin hendaknya jujur, adil, dan dapat dipercaya. Pemimpin hendaklah konsekuen terhadap orang lain dan terhadap diri sendiri selalu berusaha agar sikap dan tindakan tidak bertentangan dengan perkataan, menjaga satu kata dengan perbuatan.

f. Keahlian dalam Jabatan

Untuk melaksanakan kepemimpinan, disamping sifat-sifat yang telah diuraikan tadi, harus pula didasarkan atas keahlian, yakni keahlian dalam bidang pekerjaan yang dipimpin. Bagaimanapun besarnya kesediaan untuk membantu kelompok dalam kesulitan-kesulitan pekerjaan, tanpa mempunyai keahlian dalam bidang pekerjaan itu tidak mungkin dapat memberi bantuan.

5. Kepala Sekolah

a. Pengertian kepala sekolah

Helmawati (2014) kepala sekolah adalah salah satu personil sekolah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai

tujuan. Kepala sekolah secara resmi diangkat oleh pihak atasan.Kepala sekolah disebut pemimpin resmi atau *official leader*.

Daryanto (2011) untuk dapat melanjutkan tujuan pendidikan di lembaga yang dipimpinnya, kepala sekolah harus: (1) memiliki wawasan jauh ke depan (visi) dan mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan (misi) serta paham benar tentang cara yang akan ditempuh (strategi); (2) memiliki kemampuan mengkoordinasikan dan menyerasikan seluruh sumber daya terbatas yang ada untuk mencapai tujuan atau untuk memenuhi kebutuhan sekolah; (3) memiliki kemampuan mengambil keputusan dengan terampil (cepat, tepat dan akurat); (4) memiliki kemampuan memobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan mampu menggugah pengikutnya untuk melakukan hal-hal penting bagi tujuan sekolah; dan (5) memiliki toleransi terhadap perbedaan pada setiap orang.

b. Tugas pokok kepala sekolah

Kepala sekolah memiliki berbagai tugas dan tanggung jawab dalam mengelolah sekolah. Lazaruth (2012:68) mwnyatakan bahwa "kepala sekolah bertugas dan bertanggung jawab mengembangkan mutu sekolah, melalui pembinaan siswa, guru, dan anggota staf yang lain". Wahjosumidjo (2013) lebih lanjut dijelaskan, bahwa :

> Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menerjemahkan aspirasi-aspirasi dan keinginan keinginan bawahannya, sehingga apa yang diharapkan bersama dapat dicapai. Kepala sekolah juga berkewajiban untuk selalu mengadakan pembinaan yang berarti berusaha agar pengelolaan, penelitian, bimbingan, pengawasan, dan pengembangan pendidikan dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

Adapun tugas pokok dan fungsi kepala sekolah yang terdapat dalam Buku Kerja Kepala Sekolah (Kemendiknas, 2011:7-10), yaitu meliputi :

> Merencanakan program, melaksanakan rencana kerja, melakukan supervise dan evaluasi, melaksanakan kepemimpinan sekolah, serta melaksanakan sistem informasi sekolah. Agar lebih jelas, maka diuraikan sebagai berikut: (1) merencanakan Program. Kepala sekolah diharuskan mampu menyusun perencanaan program-program sekolah, yang meliputi visi misi dan tujuan sekolah, Rencana Kerja Sekolah (RKS), Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS), serta menyusun program pembelajaran; (2) Melaksanakan Rencana Kerja. Kepala sekolah tidak hanya dituntut untuk mampu menyusun perencanaan sekolah, namun juga harus mampu melaksanakan rencana kerja yang telah disusunnya.; (3) Melakukan Supervisi dan Evaluasi; (4) Melaksanakan Kepemimpinan Sekolah; (5) Melaksanakan Sistem Informasi Sekolah.

Nawawi (2012) TUPOKSI kepala sekolah yang berkaitan dengan sistem informassi sekolah, meliputi: (a) menciptakan suasana sekolah yang kompetitif bagi siswa, rasa tanggung jawab bagi guru dan karyawan, menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja dan belajar, menumbuhkan kesadaran tentang arti penting kemajuan, dan menumbuhkan kedisiplinantinggi, (b) melakukan penataan tugas dan tanggung jawab yang jelas bagi warga sekolah, (c) menjalin kerjasama dengan pihak lain, (d) menerapkan TIK dalam manajemen sekolah, (e) menguatkan eksistensi lembaga dengan melakukan sosialisasi kepada semua pihak untuk memberikan informasi dan pemahaman yang sama sehingga sekolah/madrasah memperoleh dukungan secara maksimal, (f) melakukan penguatan kerjasama dengan membangun jaringan yang lebih luas dengan berbagai pihak baik di dalam maupun diluar negeri, yang dibuktikan dengan adanya nota kesepahaman (MoU), serta (g) melakukan penguatan input sekolah dengan melengkapi berbagai fasilitas (perangkat keras dan lunak) manajemen

sekolah, agar implementasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) berbasis TIK lebih selektif.

Miftah (2012) uraian-uraian di atas menunjukkan bahwa, tugas dan fungsi kepala sekolah sangatlah berat dan kompleks, namun kepala sekolah sebagai seorang pemimpin memiliki kekuasaan atas bawahan-bawahannya, salah satunya melakukan pendelegasian tugas kepada bawahannya.Pendapat tersebut dipertegas oleh Winardi (2013) yang mengemukakan bahwa pemimpin dapat memberikan otoritasnya kepada bawahan-bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas khusus. Lebih lanjut dikemukakannya, bahwa seorang pemimpin melakukan pendelegasian tugas dikarenakan: (1) pemimpin menghadapi lebih banyak pekerjaan daripada apa yang normal dapat dilaksanakan oleh satu orang; (2) pemimpin melakukan pendelegasian tugas untuk mengembangkan kemampuan bawahan; (3) pemimpin sedang berhalangan dalam melaksanakan tugas, seperti sakit, perjalanan dinas, dan kegiatan lain di luar organisasi, sehingga para bawahan harus mampu menggantikannya. Lebih lanjut Gary (2011) mengemukakan bahwa terdapat karakteristik tugas yang dapat didelegasikan, diantaranya (1) tugas yang dapat dilakukan dengan lebih baik oleh bawahan, (2) tugas yang mendesak namun bukan yang merupakan prioritas tinggi, (3) tugas yang relevan bagi karier seorang bawahan, (4) tugas yang memiliki kesulitan yang seusai, (5) tugas yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, serta (6) tugas yang tidak sentral bagi seorang manager/pemimpin.

Berdasarkan deskripsi di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki beragam tugas pokok dan fungsi, diantaranya merencanakan program

sekolah agar implementasi kurikulum lintas [illegible] Manajemen [illegible] (MBS) di pasca TIK lebih selektif.

Mittah (2010) [illegible] di atas menunjukkan [illegible] kepala sekolah sangat baik dan komprehensif [illegible] sebagai seorang pemimpin [illegible] atas bawahan [illegible] melakukan pendelegasian [illegible] kepada bawahannya [illegible] oleh Wiendi (2011) [illegible] mengemukakan bahwa pelaksanaan otoritasnya kepada [illegible] bawahannya untuk [illegible] khusus lebih [illegible] kamunya bahwa seorang [illegible] pendelegasian tugas [illegible] (1) pemimpin [illegible] pelajari dari pada [illegible] dasar [illegible] pemimpin [illegible] bawahan [illegible] sakit, pelajaran [illegible] di luar [illegible] bawahan harus [illegible] kemampuannya. Lebih [illegible] mempermudakan [illegible] karakteristik [illegible] dimanfaatkan [illegible] (2) tugas yang [illegible] yang relevan [illegible] (3) tugas [illegible] (5) tugas [illegible] yang tidak [illegible] orang [illegible] kepercayaan.

Berdasarkan deskripsi di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki beragam [illegible] pokok dan fungsi dalamnya [illegible]

sekolah, melaksanakan program sekolah, mengelola keadministrasian sekolah, melakukan supervisi dan evaluasi, melakukan kepemimpinan, serta menjadi sumber informasi bagi bawahannya. Dengan demikian tugas dan fungsi kepala sekolah sangatlah berat dan kompleks, namun di antara berbagai tugas-tugas tersebut terdapat tugas-tugas yang dapat didelegasikan oleh kepala sekolah, hal ini dikarenakan kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki kekuasaan untuk melakukan pendelegasian tugasnya kepada bawahan-bawahannya.

c. Fungsi Kepala Sekolah

Menurut Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018, kepala sekolah mempunyai fungsi dan tugas utama yakni :

1). Sebagai pengelola (*manager*)

Sebagai pengelola, kepala sekolah mampu menjalankan pemeliharaan dan pengembangan profesi tenaga pendidik.Ia menyediakan peluang yang besar kepada pendidik dalam mengembangkan profesi mereka lewat bermacam-macam aktifitas di tingkat sekolah ataupun luar sekolah.

2). Sebagai administrator

Sebagai pengelolah keuangan, perannya adalah memanfaatkan pendanaan yang mencukupi sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dibidang akademik dan non akademik.

3). Sebagai supervisor

Sebagai seorang pengawas, kepala sekolah harus memahami guru dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar. Hal ini dilakukan dengan mengadakan supervise secara rutin, saat kunjungan kelas guna melihat kegiatan belajar

mengajar dan peran serta peserta didik pada kegiatan tersebut. Supervise ini untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan guru saat melakukan kegiatan belajar mengajar serta tingkat kemampuan guru.

4). Sebagai pemimpin (*Leader*)

Sebagai pemimpin, kepala sekolah mampu mengaplikasikan bermacam-macam gaya kepemimpinan. Hal ini dapat disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Mulyasa memaparkan bahwa " kepemimpinan berkaitan dengan kepribadian, dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin tercermin melalui sifat-sifat: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi stabil, dan teladan.

5). Sebagai innovator

Sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk menjalin kerja sama yang baik dengan lingkungan, menentukan ide-ide baru, mampu menjadi panutan kepada bawahan serta mencari metode-metode pembelajaran yang baru.

6). Sebagai motivator

Kepala sekolah berperan sebagai motivator baik kepada bawahan maupun lingkungan sekitarnya.Hal ini ditularkan lewat situasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi tinggi, menyediakan berbagai sumber belajar serta memberikan penghargaan.

6. Kepribadian Kepala Sekolah

Definisi yang paling sering digunakan dari kepribadian dikemukakan oleh Gary (2011) yaitu kepribadian adalah organisasi dinamis pada masing-masing

mengajar dan peran [illegible] pada kegiatan [illegible] untuk [illegible] tahun kelima [illegible] kebiasaan guru saat [illegible] belajar mengajar serta [illegible] guru.

4). Sebagai pemimpin [illegible]

Sebagai pemimpin [illegible] sekolah memiliki [illegible] macam gaya kepemimpinan [illegible] dapat dikenali dengan [illegible] kemudian yang [illegible] mempengaruhi bahwa [illegible] dengan kepribadian [illegible] kepala sekolah [illegible] memiliki sifat-sifat [illegible] lingkungan [illegible] dan kepuasan [illegible] emosi stabil dan teladan.

5). Sebagai inovator

Sebagai inovator [illegible] sekolah harus [illegible] menjalin kerja sama [illegible] lingkungan [illegible] [illegible] pembelajaran yang [illegible]

6). Sebagai motivator

Kepala sekolah [illegible] sebagai motivator [illegible] lingkungan sekolah [illegible] dan [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

6. Kompetensi kepala sekolah

Definisi yang [illegible] dikemukakan oleh [illegible] (2011) [illegible] adalah [illegible] [illegible]

sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian unik terhadap lingkungannya. Dalam menjalankan tugas manajerial kepala sekolah dituntut memiliki kompetensi kepribadian, Andang (2014:76) menyebutkan kompetensi ini menuntut kepala sekolah memiliki:

> 1) integritas kepribadian yang kuat, yang dalam hal ini ditandai dengan konsisten dan berfikir, berkomitmen, tegas, disiplin, dalam menjalankan tugas; 2) memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala sekolah, hal ini meliputi memiliki rasa keingintahuan yang tinggi terhadap kebijakan, teori, praktik baru, mampu secaramandiri mengembangkan diri sebagai upaya pemenuhan rasa ingin tahu; 3) bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas, meliputi kecenderungan selalu ingin menginformasikan secara transparan dan proposioanal kepada orang lain mengenai rencana, proses pelaksanaan, dan efektifitas program; 4) mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan; 5) memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin.

Berdasarkan definisi di atas yang dimaksud dengan kepribadian kepala sekolah adalah integritas pribadi yang kuat berkeinginan mengembangkan diri, terbuka dan minat dalam menjalankan jabatan sebagai kepala sekolah. Sama halnya yang dikemukakan oleh Mulyasa fungsi kepala sekolah bahwa kepemimpinan berkaitan dengan kepribadian, dan kpribadian kepala sekolah sebagai pemimpin tercermin melalui sifat-sifat: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, dan emosi stabil.

7. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pengelolaan sekolah harus benar-benar dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang mempunyai acceptability, karena keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motor penggerak aktivitas yang ada dalam mencapai tujuan.

Mulyasa (2014:21) menyebutkan bahwa:

> Aktivitas kepala sekolah sebagai seorang manajer meliputi pengelolaan 3 M, yaitu pertama, manusia sebagai faktor penggerak utama aktivitas sekolah, kedua, money yaitu sebagi modal aktivitas, ketiga, method sebagai alat untuk mengarahkan manusia dan uang menjadi efektif dalam mencapai tujuan. Namun peranan kepala sekolah sebagai manajer tidaklah cukup.

Pada era globalisasi ini paradigma kepala sekolah sebagai hanya manajer kurang cocok, tetapi selain sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu menjadi seorang pemimpin yang menggerakkan bawahannya dan mengarahkan dalam pencapaian tujuan. Menurut Warren Bennis dan Robert Tonwsend, seperti yang dikutip Soetjipto (2014:65) membedakan antara pemimpin dan manajer. Pemimpin adalah orang yang melakukan hal-hal yang benar, dan manajer adalah orang yang melakukan hal-hal dengan benar.

Pemimpin berkepentingan dengan reaksi, wawasan, tujuan, sasaran, itikad, maksud dan efektivitas hal-hal yang benar. Manajer berkepentingan dengan efesien, cara melakukan, urusan sehari-hari jalan singkat untuk melakukan banyak hal dengan benar. Lebih lanjut dijelaskan bahwa manajer cenderung memikirkan anak buahnya sebagai sumber daya, dan bertanyatanya dalam hati sebesar apa penghasilan mereka dan bagaimana dia bisa membantu mereka menjadi pahlawan.

Orientasi kepala sekolah sebagai pemimpin sangatlah cocok dengan misi sekolah sebagai organisasi terbuka dan *Agent of Change*, yang mana sekolah dituntut inovatif, aspiratif dan tanggap terhadap perkembangan zaman. Kesempatan ini lebih didukung dengan adanya otonomi pendidikan dengan program Manajemen Berbasis sekolah (*School Based Managemeni*).

Dengan program tersebut kepala sekolah mempunyai kewenangan yang lebih luas dalam rangka mengelola sekolah, sehingga dituntut memahami secara komprehensif manajemen sekolah. Kemampuan manajerial yang tinggi menjadikan sekolah efesien. Tetapi juga tidak dikendalikan dengan kemampuan kepemimpinannya yang efektif, maka kepala sekolah akan menjadi manajer yang tangguh yang menggunakan kekuasaannya dengan semena-mena, dengan kurang begitu memperhatikan aspek-aspek moral, etika dan sosial. Harus diingat bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memegang pada prinsip utama saat melaksanakan tugasnya yaitu bahwa orang lebih penting ketimbang benda-benda mati.

Kemampuan manajerial dan kepemimpinan harus menjadikan dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan dalam kinerja kepala sekolah. Lemahnya salah satu sisi akan menimbulkan berbagai persoalan.

Siagan Sondang (2013:34) menyebutkan bahwa untuk memahami lebih jauh perbedaan antara pemimpin dengan manajer, sebagai berikut :

1) Manajer mengurus administrasi, pemimpin membuat inovasi.
2) Manajer adalah salinan, pemimpin adalah asli
3) Manajer memelihara, pemimpin mengembangkan
4) Manajer berfokus pada sistem dan struktur, pemimpin berfokus pada orang.
5) Manajer mengandalkan pengendalian pemimpin mengilhamkan kepercayaan.
6) Manajer mempunyai pandangan jangka pendek, pemimpin menanyakan apa dan mengapa.
7) Manajer menunjukkan matanya, ke lini dasar, pemimpin menunjukkan matanya ke cakrawala.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesakan bahwa kepala sekolah sebagai manajer, administrator, supervisor, manajer berada pada ruang lingkup

kepala sekolah sebagai manajer, dan educator, inovator dan leader berada pada ruang lingkup kepala sekolah sebagai pemimpin.

AF Stoner seperti yang dikutip oleh Wahjosumidjo (2013:96) dalam bukunya yang berjudul Kepemimpinan Kepala Sekolah, tinjauan Teoritik dan Permasalahannya, kepemimpinan kepala sekolah merinci fungsi kepala sekolah sebagai manajer, yaitu:

1) Bekerja dengan dan melalui orang.
2). Bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan.
3) Dengan waktu dan sumber yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan.
4) Berpikir secara realistis dam konseptual.

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah, Koonts seperti yang dikutip oleh Wahjosumidjo menyatakan bahwa : *The Function of Leadership therefore is to induce or pesuade all subcordinates of followers to contribute willingly organizotional goals in accordance with their maximum capability.*

Kata kunci dari definisi tersebut adalah to induce dan persuade, agar kepala sekolah berhasil menggerakkan para guru, staf dan para siswa dalam mencapai tujuan sekolah, sehingga kepala sekolah harus mampu meyakinkan (*persuade*) dan membujuk (*induce*) agar para guru, staf dan para siswa percaya bahwa apa yang dilakukannya adalah benar. Hindarkan perbuatan memaksa atau bertindak keras kepada mereka, namun sebaliknya harus melahirkan kemauan serta semangat bekerja dengan penuh percaya diri dan penuh semangat. Kerja sama juga harus dijalankan dalam pencapaian tujuan baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Wahjosumidjo (2013:24) menyebutkan bahwa sebagai pemimpin tentunya prinsip-prinsip kepemimpinannya harus dipahami dalam rangka mengembangkan sekolahnya. Prinsip-prinsip kepemimpinan secara umum antara lain:

1) Konstruktif kepala sekolah harus memberikan dorongan dan pembinaan kepada setiap guru dan stafnya.
2) Kreatif kepala sekolah jangan terjebak kepada pola-pola kerja lama yang dikerjakan oleh kepala sekolah sebelumnya.
3) Partisipasif memberikan kepercayaan kepada semua pihak untuk selalu terlibat dalam setiap aktivitas sekolah.
4) Kooperatif: kepala sekolah harus senantiasa bekerja sama dengan semua komponen yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan.
5) Delegatif: kepala sekolah berupaya memberikan kepercayaan kepada staf untuk melaksanakan tugas/ jabatannya.
6) Integratif: untuk menghasilkan suatu sinergi yang besar, kepala sekolah harus mengintegrasikan semua kegiatannya agar tujuan sekolah dapat tercapai.
7) Rasional dan objektif: kepala sekolah berupaya untuk menjadi pemimpin yang bijak dalam melaksanakan tugasnya.
8) Pragmatis: kepala sekolah dalam menetapkan kebijakan dan target harus mendasarkan pada kondisi dan kemampuan riil yang dimiliki oleh sekolah.
9) Tidak memaksakan diri untuk melakukan kegiatan di luar kemampuan dan target.
10) Keteladanan : kepala sekolah sebagai seorang figur yang patut memberikan keteladanan kepada seluruh staf, guru dan para siswa.
11) Adaptable dan Fleksibel: kepala sekolah harus mampu beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru.

Dengan demikian seorang pemimpin yang memegang prinsip-prinsip tersebut dapat bertahan di berbagai situasi mengintegrasikan secara maksimal produktivitas, menguasai kedudukan kepemimpinan bentuk dasar yang paling penting terwujudnya kebutuhan untuk memberikan kepuasan para bawahan.

8. Defenisi Gaya Kepemimpinan Menurut Beberapa Ahli

a. Thoha (2011), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan ole seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengarui perilaku orang lain atau bawahan.

b. Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan adala suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawaannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Rivai (2015), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan cirri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan ole seorang pemimpin.

Dari beberapa pendapat di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan ole seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Dan yang dimaksud gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah pola perilaku kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai yang diinginkan dengan indikator : Kepala sekolah sebagai educator (pendidik), Kepala sekolah sebagai manajer, Kepala sekolah sebagai administrator, Kepala sekolah sebagai supervisor, Kepala sekolah sebagai

leader (pemimpin), kepala sekolah sebagai inovator dan kepala sekolah sebagai motivator.

9. Jenis-Jenis Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut A Dale Temple, dan Robbin P. Steppen (Wahjosumidjo, 2013:77-78) yaitu :

1) "Kepemimpinan" yang diedit oleh A Dale Temple ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu:

a) Gaya kepemimpinan Otokrasi, pemimpin otakrasi membuat keputusan sendiri arena kekuasan terpusatkan dalam diri satu orang. Ia memikul tanggungjawab dan wewenang penuh, pengawasan bersifat ketat, langsung dan tepat.

b) Gaya kepemimpinan Demokrasi, pemimpin yang demokrasi (partisipasi) berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dan dimana mereka dapat menyumbangkan sesuatu. Bawahan ikut serta dalam penetapan sasaran dan pemecahan masalah.

c) Gaya kepemimpinan Kendali Bebas, pemimpin penganut kendali bebas memberi kekuasaan kepada bawahan. Kelompok dapat mengembangkan sasarannya sendiri dan memecahkan masalahnya sendiri. Gaya ini biasanya tidak berguna akan tetapi dapat menjadi efektif dalam kelompok profesional yang bermotivasi tinggi.

2) Gaya kepemimpinan Robbin P. Steppen :

a) Gaya Kepemimpinan Konsultasi (GKK) Gaya kepemimpinan konsultatif dapat berfungsi dengan efektif pada kondisi dimana para staf kurang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, namun mereka memiliki motivasi kerja yang baik. Kepala Sekolah banyak memberikan konsultasi dan pengarahan kepada para guru dan staf lainnya agar kemampuannya secara bertahap meningkat, serta memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

b) Gaya Kepemimpinan Delegatif (GKD) Gaya kepemimpinan delegatif dapat efektif pada kondisi dimana para staf mempunyai kemampuan yang tinggi dan motivasi kerja yang tinggi pula. Kepala sekolah mendelegasikan tugas dan wewenangnya kepada bawahannya serta memberikan kepercayaan bahwa bawahannya dapat melaksanakan tugasnya dan mampu memikul tanggung jawabnya.

c) Gaya Kepemimpinan Instruktif (GKI) Gaya kepemimpinan yang memberikan sedikit kesempatan kepada bawahan untuk ikut berpartisipasi karena kemampuan dan motivasi staf rendah. Kepala sekolah banyak memberikan pengarahan yang spesifik dan pengawasan pekerjaan diawasi secara ketat. Proses. Proses komunikasi bersifat satu arah yakni top-down communication.

d) Gaya Kepemimpinan Partisipatif (GKP) Gaya kepemimpinan partisipatif dapat diaplikasikan secara efektif pada kondisi dimana

kemampuan kerja para staf tinggi, namun motivasi mereka rendah. Kepala sekolah berpartisipasi aktif dalam mendorong para guru dan staf untuk menggunakan kemampuan secara optimal.

Sedangkan Sutikno (2014), gaya kepemimpinan terbagi menjadi beberapa tipe, yaitu:

1) Tipe otokratik

   Tipe kepemimpinan menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), seingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawaannya.

2) Tipe kendali bebas atau masa bodoh (Laisez Faire)

   Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali mengindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Di sini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya teradap bawahan maka semua usahanya akan cepat selesai.

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

tipe yang:

1) Tipe [illegible]

Tipe [illegible] bahwa kepala [illegible] pihak pimpinan [illegible] sebagai [illegible] dan [illegible] [illegible] pada [illegible] [illegible] pemberian [illegible] kepada [illegible] [illegible]

2) Tipe [illegible]

Tipe kepemimpinan [illegible] kepala [illegible] [illegible] pemimpin [illegible] dari dan anggota [illegible] pemimpin yang [illegible] [illegible] memiliki [illegible] dan memberikan [illegible] [illegible] [illegible] kepada [illegible] [illegible] [illegible] kebebasan yang [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

3) Tipe peternalistik

Pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperole petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejateraan bawahannya.

4) Tipe kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, seingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi.

5) Tipe miletiristik

Pemimpin yang bertipe miletiristik adalah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebi sering menggunakan sistem perintah, senang bergantung kepeda pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.

6) Tipe pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulative atau semi demokratik. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengara kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus dan samar-samar.

7) Tipe demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya sebagai pemimpin yang demokratis. Tipe ini pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasiat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mufakat. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah.

Berdasarkan ke tuhuj tipe/gaya kepemimpinan kepala sekolah menurut peneliti tipe demokratik yang paling baik karena tipe ini pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasiat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mufakat. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah.

B. Kerangka Pikir

Kepemimpinan merupakan salah satu factor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh pemimpin dalam organisasi tersebut. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kewenangan yang resmi untuk mengelola, mengatur, mengkoordinir bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain guna membangkitkan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ruang lingkup sekolah, kepala sekolah merupakan pemimpin tertinggi, sehingga kepala sekolah memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan sekolah. Mulyasa menjelaskan bahwa kepala sekolah harus

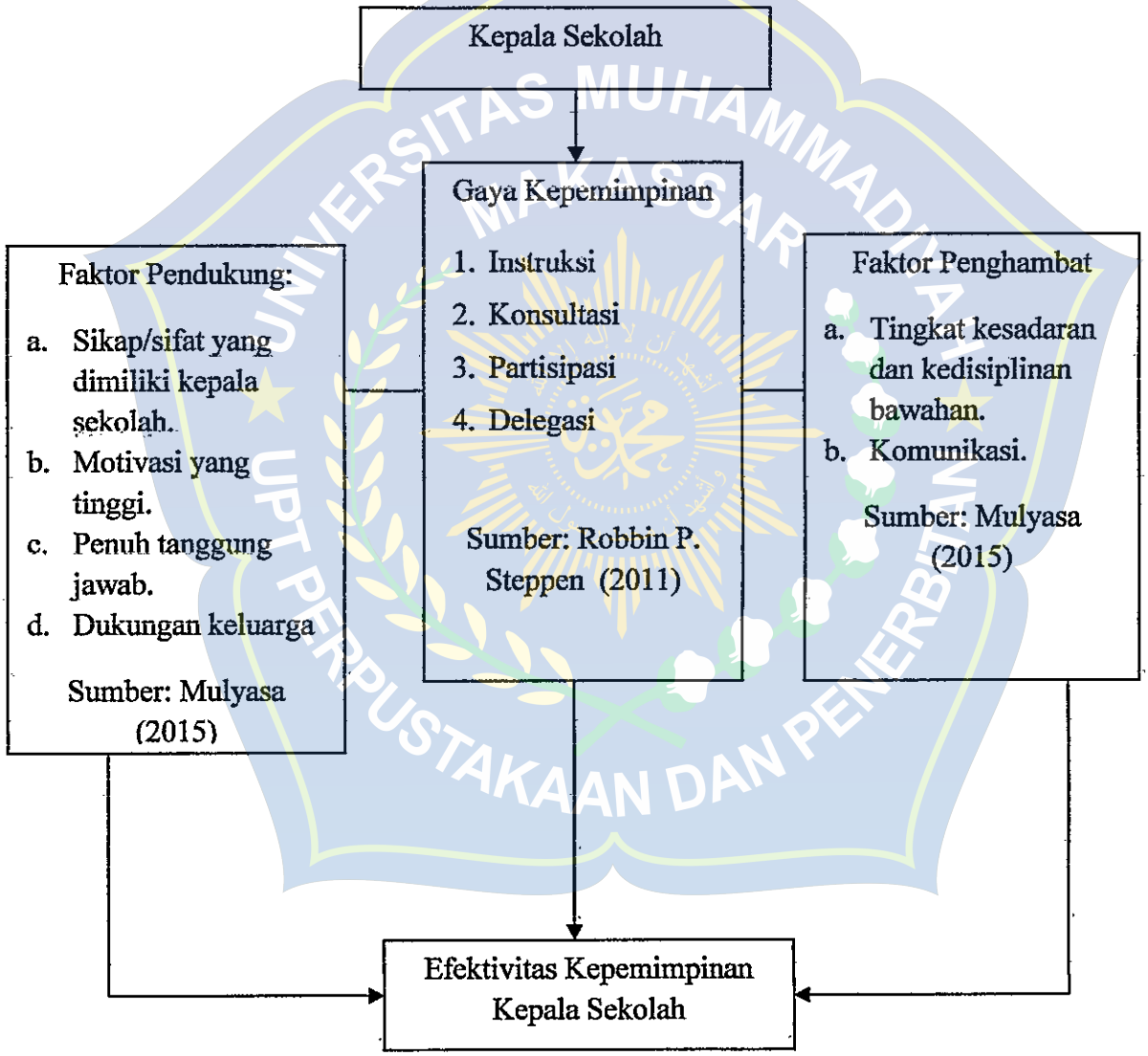
melakukan peranannya sebagai pemimpin dengan menjalankan fungsi sebagai EMASLIM yaitu *Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator,* dan *Motivator*.

Seorang kepala sekolah harus mampu untuk mengatur dan memimpin bawahannya berdasarkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah terdiri dari 5 kompetensi di antaranya: kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, kompetensi kepribadian, dan kompetensi social. Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah tidak terlepas dari bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dapat berjalan dengan baik. Proses tersebut diatur oleh seorang pemimpin selaku manajer.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu kearusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebi baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pemimpin teradap kemampuan bawahannya. Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai yang diinginkan dengan indikator : kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai

supervisor, kepala sekolah sebagai leader (pemimpin), kepala sekolah sebagai inovator dan kepala sekolah sebagai motivator.

Berdasarkan yang dikemukakan di atas maka disusun model kerangka konsep seperti gambar di bawah ini:



Gambar 2.1. Skema Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang merupakan jenis deskriptif. Yaitu jenis penelitian dengan menggambarkan, atau melukiskan suatu gejala, kondisi dan situasi berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagaimana adanya. Dalam hal ini Maleong (2011) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif antara lain bersifat deskriptif, data yang dikumpulkan berupa dokumen terkait dan wawancara kepada responden yang terkait. Pemilihan metode ini di dasarkan pada pertimbangan data yang memberikan gambaran dan melukiskan realita sosial yang lebih kompleks sedemikian rupa menjadi gejala sosial yang kongkrit. Bog dan Taylor dalam Maleong (2011:30) mendefinisikan "Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan prilaku yang dapat diamati".

Dengan digunakannya metode kualitatif, maka data yang didapat lebih lengkap, lebih mendalam, kredibel dan bermakna sehingga tujuan penelitian dapat tercapai dan juga penelitian kualitatif mementingkan makna artinya penelitian mengeksplorasi data sampai mendalam dan menemukan makna dibalik yang terungkap atau dibalik yang terucap atau terlihat tersebut.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu penelitian

Penelitian direncanakan pelaksanaannya mulai dari bulan Mei sampai dengan Juli tahun 2021 di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar.

2. Tempat penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar. Memiliki visi : "Mewujudkan sekolah yang berahlak mulia, berbudaya, berprestasi, dan berwawasan lingkungan". Dengan misi yaitu : (1) mengembangkan kurikulum sesuai dengan kondisi sekolah yang aman dan religious; (2) menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan religius; (3) meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan; dan (4) mengoptimalkan pembinaan kegiatan ekstrakurikuler.

C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

Data primer dikumpulkan secara langsung dari informan menggunakan teknik wawancara (*interview guide*) dan pengamatan (*observasi*). Data primer dapat diperoleh dari informan yaitu:

1. Informan primer adalah orang yang memiliki pengetahuan luas, kewenangan dan posisi atau jabatan di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kabupaten Majene, menurut Sugiyono (2013:213) "informan kunci adalah orang yang bercerita secara mudah, paham terhadap informasi yang dibutuhkan dan dengan gembira memberikan informasi kepada peneliti". Informan ini sangat

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu penelitian

Penelitian [illegible] pelaksanaanya pulak dari [illegible] sampai dengan Juli tahun [illegible] (UPT SPF SD Negeri Bontoramba [illegible]

2. Tempat penelitian

Tempat penelitian [illegible] di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar. Mengingat [illegible] sekolah yang [illegible] berhasil, berprestasi, dan [illegible] lingkungan. Dengan [illegible] : (1) mengembangkan [illegible] dengan kondisi [illegible] dan religious, (2) [illegible] lingkungan [illegible] dan [illegible] membiasakan [illegible] lingkungan sekolah, keluarga, masyarakat dan [illegible] (4) mengoptimalkan [illegible] pilihan ekstrakurikuler.

C. Sumber Data

Sumber [illegible] penelitian ini dikelompokkan [illegible] yaitu sumber data primer [illegible] dan sekunder.

Data primer [illegible] merupakan secara langsung dari [illegible] responden lokasi [illegible] dan pengumpulan [illegible] primer dapat diperoleh [illegible] informan [illegible]

1. Informan primer adalah [illegible] yang [illegible] pendidik [illegible] kependidikan dan [illegible] di UPT SPF SD Negeri [illegible] Kota Makassar [illegible] Sugiyono (2013: [illegible]) [illegible] adalah [illegible] yang berperan [illegible] pilihan [illegible] informasi yang dibutuhkan dan [illegible] mengetahui informasi [illegible] informan ini [illegible]

dibutuhkan untuk membuka jalan agar dapat berhubungan dengan responden sekaligus sebagai pemberi izin, pemberi data, penyebar ide, dan perantara. Informan kunci dalam penelitian ini adalah kepala sekolah.

2. Informan sekunder adalah orang yang memiliki pengetahuan luas, seperti tokoh tertentu yang mengetahui seluk beluk tentang apa yang akan diteliti. Informan ahli dalam penelitian ini adalah guru kelas, guru mata pelajaran, dan komite sekolah.

D. Instrumen Penelitian

Pada umumnya instrumen penelitian dapat dipahami sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam proses penelitian. Adapun instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Peneliti

Penempatan peneliti sebagai instrumen penelitian utama mengingat arah penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi obyek yang diteliti pada lingkup sosial, tepatnya lingkungan sekolah/pendidikan. Menurut Sugiyono (2013:306) "Kedudukan peneliti sebagai *human instrument* berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan". Sehingga dapat dipahami bahwa keberhasilan sebuah penelitian, khususnya penelitian kualitatif bergantung pada peneliti itu sendiri, karena peneliti adalah instrumen kunci dalam proses penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah daftar pertanyaan yang digunakan sebagai acuan untuk menggali informasi dengan melakukan wawancara terkait pokok persoalan yang diteliti pada obyek penelitian, dan dapat memberikan hasil yang diharapkan oleh peneliti dalam proses penelitian. Pedoman wawancara digunakan agar wawancara yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan penelitian.Pedoman ini disusun tidak hanya berdasarkan pada tujuan penelitian tetapi juga berdasarkan teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3. Observasi

Observasi adalah daftar pernyataan yang digunakan oleh peneliti untuk mengamati fakta-fakta, gejala, maupun tingkah laku yang muncul pada obyek penelitian. Pedoman observasi merupakan lembar yang berisi item-item yang digunakan dalam melaksanakan pengamatan kegiatan selama proses penelitian. Obyek penelitian dalam penelitian kualitatif yang diobservasi adalah: (1) *place* atau tempat dimana interaksi dalam situasi sosial sedang berlangsung misalnya di dalam ruangan kelas, laboratorium dan lain sebagainya; (2) *actor* atau orang-orang yang sedang memainkan peran tertentu seperti guru, kepala sekolah, ; dan (3) *activity* atau kegiatan yang dilakukan oleh *actor* dalam situasi sosial yang sedang berlangsung, misalnya kegiatan belajar mengajar.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah tehnik pengambilan data yang secara tidak langsung pada subjek penelitian tetapi melalui referensi atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.Dokumentasi adalah pelengkap dari tehnik observasi

dan wawancara. Menurut Satori dan Komariah (2012:146) "Dokumen merupakan sumber informasi bukan manusia." Dalam hal ini peneliti melakukan pengambilan data melalui dokumen-dokumen yang dapat menjadi referensi dalam penelitian".

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan adalah triangulasi. Sugiyono (2013:330) menyatakan bahwa "Triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada yaitu: observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi". Lebih lanjut "calon peneliti akan menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Observasi partisipatif, wawancara mendalam dan dokumentasi akan digunakan untuk semua sumber data secara serempak".

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian antara lain adalah:

1. Wawancara mendalam (*depth interview*), yakni wawancara secara terbuka dan mendalam dengan maksud dapat menggali berbagai informasi mengenai kondisi subjektif yang diteliti dengan menggunakan sejumlah daftar pertanyaan dan melakukan *probing*. Langkah-langkah yang ditempuh dalam wawancara adalah: (1) peneliti berada di lokasi penelitian, dan meminta kesediaan informan terpilih yang ditemui untuk keperluan wawancara; (2) membangun menjalin komunikasi kepada para informan; (3) menjelaskan maksud dan tujuan kegiatan penelitian kepada informan; (4) mengajukan butir pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan fokus masalah; (5) merekam wawancara

dan wawancara. Menurut [illegible] dan Kom[illegible]ih (2012:65) "Dokumen merupakan sumber informasi bukan [illegible] dan peristiwa masa lalu. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang yang dapat memberikan [illegible]."

E. **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah [illegible] Sugiyono (2015:240) [illegible] "Triangulasi adalah [illegible] data yang berasal dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang [illegible] dan dari berbagai pertanyaan wawancara dan dokumentasi". Dalam [illegible] pengumpulan data [illegible] menggabungkan [illegible] sama. Observasi [illegible] wawancara mendalam [illegible] digunakan untuk [illegible] secara komprehensif.

Teknik [illegible] dalam mengumpulkan [illegible] adalah:

1. Wawancara [illegible] yang [illegible] dan mendalam [illegible] dengan mengajukan [illegible] kondisi [illegible] pertanyaan dan [illegible] wawancara [illegible] kemudian [illegible] (2[illegible]) [illegible] di lokasi [illegible] kemudian [illegible] yang [illegible] membangun [illegible] informasi [illegible] para informan (2[illegible]) [illegible] [illegible] dengan [illegible] [illegible]

dialok antara peneliti dan informan; (6) mencatat secara singkat informasi dari informan; (7) hasil wawancara dideskripsikan dalam bentuk catatan; (8) memilah hasil wawancara sesuai dengan fokus masalah; (9) mendokumentasikan gambar kegiatan wawancara antara peneliti dan informan.

2. Observasi langsung (*direct observation*) yaitu pengamatan secara langsung terhadap lingkungan dan prilaku para subjek penelitian ini peneliti lebih banyak berperan sebagai pengamat daripada peserta (*observer as partisipant*).
3. Dokumentasi yakni catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi ditunjukkan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, seperti buku-buku, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, maupun data lain yang relevan dengan penelitian. Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan metode wawancara, bahkan penggunaan dokumentasi dalam suatu penelitian dapat menguatkan hasil observasi dan wawancara sehingga lebih kredibel/dapat dipercaya.
4. Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Teknik triangulasi, berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partispatif, observasi langsung, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serentak.

dialok antara p[illegible] d[illegible] [illegible]oman (6) [illegible] cuaca s[illegible] informan (7) [illegible] dibuat [illegible] dibuat [illegible] (8) memilih [illegible] [illegible] sesuai dengan [illegible] (9) mendokumen[illegible] [illegible] kegiatan [illegible] [illegible] dan informan.

2. Observa[illegible] [illegible] (observasi) yaitu pen[illegible] [illegible] terhadap lingk[illegible] [illegible] [illegible] para subjek [illegible] [illegible] banyak berpen[illegible] [illegible] pada pen[illegible] [illegible].
3. Dokumentasi [illegible] [illegible] peristiwa yang [illegible] [illegible] dimuntukkan [illegible] [illegible] oleh data lapangan dan [illegible] [illegible] seperti buku-buku [illegible] [illegible] laporan kegiatan [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] dan [illegible] dengan pa[illegible] [illegible] [illegible] merupakan [illegible] [illegible] pengumpulan [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan setelah data yang diperlukan terkumpul.Analisis data dapat dideskripsikan atau digambarkan sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah:

1. Pengumpulan data (*data collection*), mengumpulkan data dari berbagai sumber melalui observasi, wawancara terhadap narasumber, dan dokumentasi.
2. Reduksi data (*data reduction*), setelah data terkumpul maka data tersebut dapat dirangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, sehingga data yang telah direduksi akan memberi gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya.
3. Penyajian data (*data display*), setelah proese reduksi data selanjutnya data diolah lagi dengan menyusun atau menyajikannya kedalam matriks-matriks yang sesuai dengan keadaan data.
4. *Conclusion Drawing/verivication.* Penarikan kesimpulan setelah menyajikan data peneliti akan menarik sebuah kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah dan memberikan saran-saran berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diambil. Langkah-langkah yang dilakukan adalah; (1) mendeskripsikan fokus masalah yang telah diinterpretasi dan dilakukan penarikan kesimpulan; (2) kesimpulan sementara direlevansikan dengan hasil observasi lapangan, sehingga pemahaman terhadap masalah yang sesuai dengan kajian teoritis; dan (3) melakukan penyimpulan akhir dan mendeskrifsikan sebagai hasil penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Profil UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar

Nama Sekolah	: UPT SPF SD Negeri Bontoramba
N S S / NISN	: 101196013408/40312181
Alamat Sekolah	: JL. Perintis Kemerdekaan KM 12
Desa/Kelurahan	: Tamalanrea
Kecamatan	: Tamalanrea
Kabupaten/Kota	: Makassar
Kode Pos	: 90245
Status/Akreditasi	: Negeri/B
Tahun Berdiri	: Tahun 1967
Kegiatan Belajar Mengajar	: Pagi dan Siang
Luas Tanah	: 1.784 M^2
Luas Bangunan	: 474 M^2
Terletak Pada	: Lintasan Perkotaan

I. Visi, Misi, dan Tujuan sekolah

1. Visi

   Sekolah yang berprestasi, berbudaya, berkarakter bangsa serta berwawasan dan peduli lingkungan.

2. Misi

   a. Mewujudkan kompetensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

b. Mendidik siswa agar menjadi insan berakhlak mulia, mandiri, inovatif, kreatif dan kompetitif
c. Mengembangkan dan menumbuhkan minat baca
d. Mengembangkan bakat dan minat siswa melalui kegiatan ekstra kurikuler
e. Menciptakan sekolah yang berbasis lingkungan hidup
f. Membudayakan warga sekolah untuk peduli terhadap lingkungan hidup dengan menerapkan program "MTR (Makassar TidakRantasa)" dan "LISA (Lihat Sampah Ambil)".
g. Melaksanakan dan ikut serta dalam kegiatan pelestarian lingkungan
h. Mewujudkan lingkungan sekolah yang sehat, bersih, rindang, asri dan nyaman sebagai upaya dalam pengelolaan lingkungan hidup.

3. Tujuan
   a. Melahirkan siswa yang cerdas, berakhlak mulia, berwawasan global dan peduli lingkungan.
   b. Menjadikan SD Negeri Bontoramba menjadi sekolah yang berbasis lingkungan hidup
   c. Melaksanakan pembelajaran dengan memanfaatkan lingkungan sekolah untuk meningkatkan kepedulian siswa terhadap lingkungan
   d. Terwujudnya hubungan harmonis dan dinamis baik dalam sekolah maupun masyarakat
   e. Meningkatkan prestasi siswa di bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni budaya
   f. Terwujudnya prestasi di bidang keterampilan, olah raga dan seni budaya lokal
   g. Meningkatkan kualitas keagamaan

II. Kepala Sekolah

NO	NAMA	ALAMAT RUMAH	TELEPON/ HP	PANGKAT/ GOL.	MASA KERJA	(PNS/PTT)
1	Eko Dahlyawati, S.Pd	BPS 2 Blok E1 No. 10	081343918052	Pembina/IV.a	25thn 05 bln	PNS

III. Guru Bidang Study/Kelas

NO	NAMA	ALAMAT RUMAH	TELEPON/ HP	PANGKAT/ GOL.	MASA KERJA	(PNS/ PTT)
	PNS					
1	Hasnawati, S.Pd	Komp. BTP Blok. H	081343975877	Pembina Tk. I /IV.b	32 thn 07 bln	PNS
2	Hj. Nurdisna, A.Ma.Pd	Komp.NTI	085242171211	Pembina Tk. I /IV.b	32 thn 07 bln	PNS
3	Meika Badu, S.Pd	NTI. Jl. Manggu II Blok PB/7	081342203305	Pembina Tk. I /IV.b	29 thn 07 bln	PNS
4	Mekkawaru, S.Pdi	Mamoadalam 3	081355158020	Pembina Tk. I /IV.b	28 thn 01 bln	PNS
5	Hj. Sutriyani Pane, S.Pd	Kejayaan 10, K.101	082187990440	Pembina Tk. I /IV.b	28 thn 01 bln	PNS
6	Hj. Suriati, S.Pd	J. Kebersamaan BTP	085341066066	Pembina Tk. I /IV.b	28 thn 01 bln	PNS
7	Sasrianti, S.Pd	Komp. Linud Raider	085145385517	PenataMuda Tk. I/III.b	28 thn 01 bln	PNS
8	Rinsa, S.Pd	Telkomas	-	PenataMuda Tk. I/III.b	6 thn 01 bln	PNS
9	MusdalifahNurdin, S.Pd	BTP Blok E/2 Jl. Kesenangan 19	085299109299	PenataMuda /III.a	8 thn 03 bln	PNS
	NON PNS					
10	DorkasTando, S.Pdk	Komp. BTP	085280909399	-	-	PTT
11	HerlinaAlbam, S.Pdi	Komp.BPS II	085237659832	-	-	PTT
12	AkhmadLudfiyRahim,S.Pd	Jl. P.Kemerdekaan	085398921920	-	-	PTT
13	DewiYani M.H, S.Pd	BTN Citra DayaPermai 2 A13 No.6	082323229490	-	-	PTT
14	Fatmawati, S.Pd	DusunManjalling	085340569968	-	-	PTT
15	Muhasmin, S.Pd	Mamoadalam 3	085327916735	-	-	PTT
16	NurkalbiWahyuni, S.Pd	Komp. DewiKamila Sari	085399776089	-	-	PTT

IV. Satpam

NO	NAMA	ALAMAT RUMAH	TELEPON/ HP	PANGKAT/ GOL.	MASA KERJA	(PNS/ PTT)
1	Dg. Johari	Biringromang	-	-	-	PTT

V. Bujang Sekolah

NO	NAMA	ALAMAT RUMAH	TELEPON/ HP	PANGKAT/ GOL.	MASA KERJA	(PNS/ PTT)
1	Hasruddin	Bontoramba	081242449747	-	-	PTT

VI. Jumlah Siswa

KELAS	JUMLAH		
	2018-2019	2019-2020	2020-2021
I	64 Siswa	65 Siswa	56 Siswa
II	66 Siswa	66 Siswa	60 Siswa
III	63 Siswa	62 Siswa	69 Siswa
IV	64 Siswa	65 Siswa	58 Siswa
V	62 Siswa	64 Siswa	64 Siswa
VI	66 Siswa	67 Siswa	65 Siswa
Jumlah	385 Siswa	389 Siswa	372 Siswa

VII. Jumlah Rombongan Belajar

KELAS I : 2 Rombongan Belajar
KELAS II : 2 Rombongan Belajar
KELAS III : 2 Rombongan Belajar
KELAS IV : 2 Rombongan Belajar
KELAS V : 2 Rombongan Belajar
KELAS VI : 2 Rombongan Belajar

Jumlah : 12 Rombongan Belajar

VIII. Data Ruang Kelas

KELAS I	Ruang dengan kondisi	: Baik
KELAS II	Ruang dengan kondisi	: Baik
KELAS III	Ruang dengan kondisi	: Baik
KELAS IV	Ruang dengan kondisi	: Baik
KELAS V	Ruang dengan kondisi	: Baik
KELAS VI	Ruang dengan kondisi	: Baik

IX. Data Bangunan / Ruang Lainnya

1. Kantor dengan kondisi : Baik
2. Perpustakaan dengan kondisi : Baik
3. KM / WC dengan kondisi : Baik

X. Data Guru

NO	STATUS GURU	TINGKAT PENDIDIKAN						
		SLTA	D1	D2	D3	S1	S2	S3
1	Guru Tetap	-	-	1	-	9	-	-
2	Guru TidakTetap	-	-	-	-	7	-	-
3	Guru Bantu	-	-	-	-	-	-	-
JUMLAH		-	-	1	-	17	-	-

B. Deskripsi Informan Penelitian

Penelitian dilakuakn dengan wawancara mendalam dengan para informan. Penelitian mengunakan *purposive sampling* adalah salah satu teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Berdasarkan penjelasan purposive sampling tersebut, ada dua hal yang sangat penting dalam menggunakan teknik sampling tersebut, yaitu non random sampling dan menetapkan ciri khusus sesuai tujuan penelitian oleh peneliti itu sendiri. Dimana informan itu didapat pada saat terjun langsung kelapangan untuk melakukan

VIII. Data Ruang Kelas

KELAS I	Ruang dengan kondisi	Ba
KELAS II	Ruang dengan kondisi	[illegible]
KELAS III	Ruang dengan kondisi	[illegible]
KELAS IV	Ruang dengan kondisi	[illegible]
KELAS V	Ruang dengan kondisi	[illegible]
KELAS VI	Ruang dengan kondisi	[illegible]

IX. Data Bangunan [illegible] Lainnya

1. Ruang [illegible] kondisi	[illegible]
2. Pe[illegible] dan kondisi	[illegible]
3. M[illegible] kondisi	[illegible]

X. Data Guru

No	STATUS [illegible]	JENJANG PENDIDIKAN					
		[illegible]	[illegible]	D1	D2	D3	[illegible]
1	Guru Tetap	-	-	-	-	-	-
2	Guru Honorer	-	-	-	-	-	-
3	[illegible]	-	-	-	-	-	-
JUMLAH		-	-	-	-	-	-

B. Deskripsi [illegible] Guru

Penelitian [illegible] dengan [illegible] informan. Peneliti [illegible] sampling non [illegible] dengan cara [illegible] sehingga dibutuhkan [illegible] pemilihan [illegible] kegunaan [illegible] [illegible] informan ini diperoleh pada [illegible] [illegible]

wawancara dan observasi serta dokumentasi. Oleh karena itu penulis memilih untuk melakukan wawancara kepada kepala sekolah, guru kelas dan komite sekolah:

Narasumber ke-I inisial ED usia 48 tahun alamat BTN Bumi Batara Gowa Blok E1 No 24, beliau adalah Kepala Sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar. Narasumber ke-II inisial SR usia 34 tahun alamat Jl. Abd. Muthalib Dg. Narang, merupakan guru kelas. Narasumber ke-III inisial FT usia 42 tahun alamat BTN Paccinongan Harapan Blok PA 12/14, merupakan guru mata pelajaran. Narasumber ke-IV inisial RM usia 45 tahun alamat Toddopuli raya 2 no 18A, merupakan komite sekolah.

Wawancara dengan informan pertama, kedua, ketiga dan keempat dilaksanakan secara langsung bertatap muka. Informan pertama, kedua, ketiga dan keempat diwawancarai tanggal 05 Juli dan 12 Juli 2021 mulai pukul 09.13 WITA sampai pukul 09.20 WITA.

C. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian di lokasi penelitian yang telah dianalisis, maka efektivitas kepemimpinan kepala sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar terdiri dari fokus dalam penelitian ini yakni mengkaji mengenai dimensi gaya intruksi, gaya konsultasi, gaya partisipasi, dan gaya delegasi dalam kepemimpinan kepala sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar.

Hasil efektivitas kepemimpinan kepala sekolah merupakan hasil-hasil yang dicapai oleh sikap kepemimpinan khususnya dalam hal ini dimensi gaya

siswanoera dan [illegible] dokumen [illegible] Oleh karena [illegible] memiliki untuk melakukan [illegible] kepada kepala sekolah, [illegible] sekolah

Narasumber [illegible] (L) usia 45 tahun alamat Bl. [illegible] Blok E1 No 2, [illegible] Kepala sekolah di [illegible] Bontoramba Kota [illegible] Narasumber ke-II Inisial [illegible] Nbd. Muttalib [illegible] usia 47 tahun alamat [illegible] Kecamatan Herapan [illegible] guru mata pelajaran [illegible] ke-II inisial [illegible] 47 tahun alamat Toddopuli raya [illegible] sekolah kompl. sekolah

Siswanoera [illegible] dilaksanakan secara [illegible] dan kesempatan dilaksanakan [illegible] 05 Januari 12 Juni 2017 [illegible] WITA sampai [illegible]

C. Hasil Penelitian

Berdasarkan [illegible] penelitian di lokasi penelitian [illegible] dianalisis maka efektivitas [illegible] Kepala sekolah di [illegible] Bontoramba Kota [illegible] dari fokus dalam penelitian [illegible] dapat [illegible] dilihat dalam [illegible] kepala sekolah di [illegible] sekolah [illegible]

Hasil efektivitas [illegible] kepala sekolah [illegible] yang dilihat dari sikap kepemimpinan Kepala sekolah dalam hal [illegible]

intruksi, gaya konsultasi, gaya partisipasi, dan delegasi dalam kepemimpinan kepala sekolah, dapat disajikan sebagai berikut:

1. Gaya dan tipe kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi Intruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar

Teori kepemimpinan ada tiga unsur penting: bagaimana seorang dapat menjadi pemimpin; bagaimana mereka berperilaku; dan bagaimana menjadi pemimpin yang berhasil. Bagaimana seorang dapat menjadi pemimpin berkaitan dengan motivasi, kepribadian nilai, kemampuan, kesanggupan, dan keterampilan. Bagaimana berperilaku berkaitan dengan kegiatan pemimpin dalam posisinya sebagai pemimpin, bagaimana gaya dan perilakunya dalam posisi tersebut.

a. Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi intruksi

Kepala sekolah merupakan pejabat formal, manajer, pemimpin dan pendidik. Jabatan kepala sekolah memerlukan persyaratan universal yang harus dipenuhi. Persyaratan tersebut meliputi keahlian atau kemampuan dasar dan sifat atau watak. Gaya intruksi merupakan gaya pemimpin yang selalu memberikan arahan yang jelas dan secara rinci serta mengawasi pekerjaan bawahannya.

Untuk melihat hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan ED (48 tahun) di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar yang menyatakan bahwa: *gaya kepemimpinan yang saya terapkan sebagai kepala sekolah lebih cenderung, menggunakan gaya kepemimpinan situasional (wawancara 05 Juli 2021).*

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek mengenai indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi intruksi bahwa subjek tersebut

cenderung menggunakan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mengharuskannya melihat situasi atau kondisi saat dilingkup sekolah, kapan membutuhkan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi intruksi tersebut sehingga lebih tepat dalam memberikan arahan kepada bawahannya.

Berdasarkan hal itulah peneliti selanjutnya untuk memperoleh keabsahan data, peneliti kemudian melakukan triangulasi dengan melakukan wawancara terhadap guru kelas SR (34 tahun) yang menyatakan bahwa:

> *Saya kurang memahami yang namanya gaya kepemimpinan kepala sekolah. Namun yang saya lihat dan rasakan bahwa kepemimpinan yang diterapkan kepalah sekolah di sekolah ini sungguh sangat baik dan memuaskan. Alasannya karena setiap ada instruksi atau perintah tentu kepala sekolah terlebih dahulu memberikan arahan dan memberikan arahan secara langsung dengan sikap yang ramah dan demokratis sehingga kami dapat melaksanakan tugas yang diberikan (wawancara 12 Juli 2021).*

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan salah satu anggota komite sekolah HA (45 tahun) yang menyatakan bahwa:

> *Beliau sering mengundang kami selaku komite sekolah untuk membicarakan mengenai hal-hal yang menyangkut kemajuan sekolah dan menurut saya beliau sangat demokratis. Tetapi jika menyangkut gaya kepemimpinan saya kurang memahami jenis kepemimpinan apa yang beliau pakai namun yang pasti beliau sudah melaksanankan kewajiban beliau sebagai kepala sekolah (wawancara 12 Juli 2021).*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan di sekolah salah satunya pada dimensi intruksi, yang memberikan arahan langsung dan bimbingan kepada bawahannya dalam situasi tertentu dengan mempertimbangkan kondisi yang mengharuskan kepala sekolah bertindak langsung dalam menyelesaikan masalah diruang dilingkup sekolah.

b. Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi konsultasi

Setelah melihat gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi intruksi, dikenal juga gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi konsultasi, pada gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi konsultasi merupakan pemimpin yang ketika bawahannya mempunyai kemauan untuk bekerja namun tidak mampu melaksanakan pekerjaan tersebut. Sehingga pemimpin perlu membuka komunikasi dua arah untuk membantu bawahan dalam meningkatkan motivasi kerjanya.

Untuk melihat hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan ED (48 tahun) Kepala UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar yang menyatakan bahwa: *gaya kepemimpinan yang saya terapkan sebagai kepala sekolah lebih cenderung, menggunakan gaya kepemimpinan situassional (wawancara 05 Juli 2021).*

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi konsultasi kepala sekolah mengutamakan instruksi langsung yang merupakan salah satu gaya situasional, namun untuk menunjang kinerja bawahan yang baik dan efektif terkadang kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan situasional pada dimensi konsultasi yang mengajak bawahannya dapat berkonsutasi secara langsung mengenai tugas yang telah diberikan dan menjadi tanggung jawabnya pribadi.

Untuk memperoleh keabsahan data, peneliti kemudian melakukan triangulasi dengan melakukan wawancara terhadap salah satu guru di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar SR (34 tahun) yang menyatakan bahwa:

Kalau ditanyakan yang mana dari ketiga yang paling menonjol atau sering saya kira itu sulit ditentukan karena ketiga dimensi itu selalu nampak digunakan oleh kepala sekolah dalam memimpin sekolah ini dan tergantung dari situasinya (wawancara 05 Juli 2021)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan guru mata pelajaran/praktik UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar FT (42 tahun) yang menyatakan bahwa: *Menurut saya beliau selaku kepala sekolah telah memadukan ketiga dimensi tersebut tergantung dari situasinya (wawancara 12 Juli 2021).*

Kemudian peneliti melakukan wawancara dengan komite UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar HA (45 tahun) menyatakan bahwa:

Beliau sering mengundang kami selaku komite sekolah untuk membicarakan mengenai hal-hal yang menyangkut kemajuan sekolah dan menurut saya beliau sangat demokratis. Tetapi jika menyangkut gaya kepemimpinan saya kurang memahami jenis kepemimpinan apa yang beliau pakai namun yang pasti beliau sudah melaksanakan kewajiban beliau sebagai kepala sekolah (wawancara 12 Juli 2021)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka dapat disimpulkan mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi konsultasi, perilaku demokratis yang ditunjukkan oleh kepala sekolah sehingga sifat dasar dari konsultasi langsung dengan bawahannya yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya beliau dapat secara langsung berkomunikasi tanpa ada beban dan memberikan arahan secara langsung di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar.

c. Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi partisipasi

Gaya kepemimpinan sangat menentukan berjalannya kegiatan ataupun program yang telah disusun dan direncanakan dengan baik, penempatan alur kerja dan aturan-aturan yang mengatur kompetensi dasar yang perlu dikuasai siswa

dalam proses belajar dan pembelajaran di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar.

Salah satu dimensi gaya kepemimpinan yang perlu dimiliki kepala sekolah yakni gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi partisipasi yang merupakan gaya pemimpin yang mendorong bawahannya untuk saling berbagi gagasan serta memfasilitasi pekerjaan bawahan dengan semangat yang mereka tunjukkan.

Melihat hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan ED Kepala UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar yang menyatakan bahwa: *gaya kepemimpinan yang saya terapkan sebagai kepala sekolah lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan kepala sekolah. (wawancara 05 Juli 2021).*

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu kepala sekolah dalam memimpin bawahannya khususnya pada dimensi partisipasi, dengan melihat hasil wawancara tersebut menjelaskan kepala sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar menggunakan gaya kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan kondisi dilapangan, pada kesempatan tertentu kepala sekolah terlibat langsung dalam mengatasi permasalahan pegawainya, turut berpartisipasi melibatkan guru-guru dalam rapat-rapat ataupun kegiatan tertentu dengan koordinasi pada kepala sekolah.

Mengembangkan program pada rapat koordinasi bersama pimpinan dan pihak yang terlibat, untuk menilai standar kompetensi pembelajaran disekolah

dalam proses berjalan [illegible] pendidikan di UPT SPF SD Negeri [illegible] Kecamatan [illegible] Makassar.

Salah satu cara [illegible] kepemimpinan yang [illegible] dan [illegible] sekolah yakni gaya kepemimpinan kepala sekolah pada [illegible] partisipasi [illegible] merupakan gaya [illegible] yang mendorong bawahan [illegible] dengan [illegible] bertanggung [illegible] pekerjaan [illegible] bawahan [illegible] dan dengan [illegible] yang [illegible] tanpa [illegible].

Melihat [illegible] mengenai [illegible] wawancara [illegible] Kepala UPT SPF SD Negeri [illegible] Kota Makassar yang [illegible] kepemimpinan [illegible] sekolah [illegible] mengganggu [illegible] kepala sekolah [illegible]

Berdasarkan [illegible] wawancara [illegible] kepemimpinan [illegible] yang [illegible] memimpin [illegible] pada [illegible] wawancara [illegible] kepala sekolah di [illegible] UPT SD [illegible] Bontoramba Kota Makassar [illegible] gaya kepemimpinan [illegible] kepala sekolah berdasarkan [illegible] pada [illegible] langsung dalam [illegible] pemilihan guru [illegible] dan [illegible] koordinasi pada kepala [illegible]

Mengenai [illegible] pada [illegible] koordinasi [illegible] pimpinan dan pihak yang terkait [illegible] stimulasi [illegible] kepala sekolah

kepala sekolah berpartisipasi dalam pendapat atau saran yang diajukan kepala sekolah baik secara langsung maupun dalam rapat koordinasi.

Guna memperoleh keabsahan data, peneliti kemudian melakukan triangulasi dengan melakukan wawancara terhadap guru kelas SR (34 tahun) yang menyatakan bahwa:

> *Saya pribadi tentu merasa cocok dan nyaman melaksanakan tugas sebagai guru disekolah ini karena gaya kepemimpinan kepala sekolah ataupun karakter yang dimiliki bapak kepala sekolah sangat mendukung kami sehingga kami merasa nyaman melaksanakan tugas setiap hari (wawancara 12 Juli 2021)*

Kemudian peneliti melakukan wawancara dengan guru mata pelajaran FT (42 tahun) yang menyatakan bahwa:

> *Beliau dalam memimpin sekolah ini belum ada kendala-kendala yang berarti dan hampir semua masalah dapat diatasi berkat kepemimpinan beliau menggalang kerja sama antara guru bahkan kami selaku ketua komite sekolah turut dilibatkan dalam memikirkan bagaimana memajukan dan mengembangkan sekolah ini (wawancara 12 Juli 2021)*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan pada dimensi partisipasi terlihat pada kenyamanan dan kecocokan antara pimpinan dan bawahan dalam hal ini guru yang bekerja sama, tidak hanya itu gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi partisipasi kepala sekolah memberikan pengalaman tersendiri dalam membangun kerjasama antar komite sekolah dan guru untuk memajukan dan mengembangkan sekolah.

d. Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi delegasi

Gaya kepemimpinan sangat menentukan berjalannya kegiatan ataupun program yang telah disusun dan direncanakan dengan baik, penempatan alur kerja

dan aturan-aturan yang mengatur kompetensi dasar yang perlu dikuasai siswa dalam proses belajar dan pembelajaran di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar.

Salah satu dimensi gaya kepemimpinan yang perlu dimiliki kepala sekolah yakni gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi delegasi yang merupakan gaya pemimpin yang cenderung mengalihkan tanggung jawab pekerjaan terhadap bawahannya dengan kepercayaan bahwa bawahannya mampu melaksanakannya.

Melihat hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan ED Kepala UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar yang menyatakan bahwa: *gaya kepemimpinan yang saya terapkan sebagai kepala sekolah terkadang juga menggunakan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi delegasi (wawancara 05 Juli 2021)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu kepala sekolah dalam memimpin bawahannya khususnya pada dimensi delegasi, dengan melihat hasil wawancara tersebut menjelaskan kepala sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar menggunakan gaya kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan kondisi lapangan, pada kesempatan tertentu kepala sekolah tidak terlibat langsung namun diwakili dengan bawahan yang diberikan tanggung jawab yang dapat dipercaya dalam melaksanakan tugasnya baik pada rapat-rapat ataupun kegiatan tertentu dengan koordinasi pada tenaga pendidik disekolah.

Mengembangkan program pada rapat koordinasi bersama pimpinan dan pihak yang terlibat, untuk menilai standar kompetensi pembelajaran disekolah

kepala sekolah berpartisipasi dalam pendapat atau saran yang diajukan kepala sekolah baik secara langsung maupun dalam rapat koordinasi.

Guna memperoleh keabsahan data, peneliti kemudian melakukan triangulasi dengan melakukan wawancara terhadap guru kelas SR (34 tahun) yang menyatakan bahwa:

> *Saya pribadi tentu merasa cocok dan nyaman melaksanakan tugas sebagai guru di sekolah ini karena gaya kepemimpinan kepala sekolah terkadang berubah sesuai situasi dan kondisi dengan melibatkan pula guru (wawancara 12 Juli 2021).*

Peneliti melakukan wawancara dengan guru mata pelajaran FT (42 tahun) yang menyatakan bahwa:

> *Kepemimpinan kepala sekolah ini belum ada kendala dan hampir semua masalah dapat diatasi berkat kepemimpinan beliau menggalang kerja sama antar guru bahkan kami turut dilibatkan dalam memikirkan bagaimana memajukan dan mengembangkan sekolah ini dengan mempercayakan tanggungjawab pada bawahannya (wawancara 12 Juli 2021)*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpina kepala sekolah yang diterapkan pada dimensi delegasi terlihat pada kepercayaan antara pimpinan dan bawahan dalam hal ini guru yang bekerjasama ataupun wakil kepala sekolah, tidak hanya itu gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi delegasi kepala sekolah memberikan pengalaman tersendiri dalam membangun kerjasama antara bawahan dan pimpinan.

2. Faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan kepala sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar

Faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan kepala sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar, pemimpin yang efektif ditentukan oleh kemampuannya membaca situasi yang dihadapi dan

menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan menggunakan ciri-ciri kepemimpinan sedemikian rupa agar sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi, sehingga para auditor yunior mampu dimotivasi dengan baik, dan mampu melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan. Pada umumnya bila seseorang akan melakukan sesuatu jelas ada tujuan tertentu yang hendak dicapainya. Termasuk pada faktor-faktor yang mendukung maupun faktor penghambat gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan kepala sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada penelitian yang dilakukan di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar.

Melihat hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan ED Kepala UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar menyatakan bahwa:

> *Tentu saat menjalankan tugas sebagai kepala sekolah setiap hari dan itu akan sulit, namun yang mendukungnya dalam menjalankan kepemimpinan situasional adalah motivasi, kerja disiplin dan tanggung jawab (wawancara 05 Juli 2021)*
>
> *Berbagai tugas-tugas tertentu yang menyangkut urusan sekolah. Hambatan yang dialami saya sebagai pimpinan harus mengetahui kapasitas dan kemampuan bawahan serta karakter hal ini penting agar dapat melaksanakan tugas dengan lancar (wawancara 05 Juli 2021)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek mengenai faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan kepala sekolah, yakni yang mendukungnya dalam menjalankan kepemimpinan situasional adalah motivasi, kerja disiplin dan tanggung jawab. Sedangkan faktor penghambatnya dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan sebagai pimpinan harus mengetahui

kapasitas dan kemampuan bawahan serta karakter hal ini penting agar dapat melaksanakan tugas dengan lancar.

Guna memperoleh keabsahan data, peneliti kemudian melakukan triangulasi dengan melakukan wawancara terhadap guru kelas SR (34 tahun) yang menyatakan bahwa:

> *Faktor yang mendukung menurut saya adalah 1. Karakter kepala sekolah yang memimpin sekolah ini dengan baik. 2. Semua rekan guru merasa nyaman mendukung cara kepemimpinan bapak kepala sekolah saat ini. 3. Pemahaman dan pengetahuan bapak kepala sekolah mengenai kepemimpinan tidak diragukan lagi, apalagi beliau telah perna menjadi guru berprestasi mewakili provinsi menyelesaikan pendidikan S2 dalam bidang menejemen pendidikan. Adapun faktor penhambatnya adalah: 1. Ada beberapa rekan guru yang belum berkualifikasi S1 dan belum memahami arti kedisiplinan dan tanggung jawab. 2. Kadangkala ada beberapa guru yang sulit melaksanakan instruksi dari kepala sekolah karena faktor pendukung masih kurang. 3. Seringkali dalam melaksanakan tugas antara rumah dan sekoloah oleh sebagian guru berjauhan serta dukungan komunikasi/alat komunikasi termasuk signal ponsel tidak terjangkau (wawancara 12 Juli 2021)*

Kemudian peneliti melakukan wawancara dengan salah satu anggota komite sekolah HA (45 tahun) yang menyatakan bahwa:

> *Faktor yang mendukung menurut saya adalah karakter dan pembawaan kepala sekolah yang ramah dan bersahaja sehingga saya selaku ketua komite sekolah dapat dengan mudah berkomunikasi serta bebas memberikan saran dan pendapat dalam kemajuan sekolah ini. Adapun faktor penghambat menurut saya adalah adanya beberapa guru yang belum bersinergi atas pola kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah hal ini mungkin karena tingkat kesadaran akan kedisiplinan bagi sebagian guru belum cukup disebabkan oleh beberapa guru honor yang belum berkualifikasi S1 (wawancara 12 Juli 2021)*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan kepala sekolah diantaranya yakni, faktor pendukung, sikap/sifat yang dimiliki kepala sekolah, motivasi yang tinggi penuh tanggung jawab sedangkan faktor penghambatnya,

tingkat kesadaran dan kedisiplinan bawahan sehingga belum bersinergi dengan baik terhadap pimpinan serta komunikasi.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka dalam pembahasan hasil penelitian akan diuraikan mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar sebagai berikut:

1. Gaya dan tipe kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi Intruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar

Pendekatan situasional menyoroti kepemimpinan dalam situasi tertentu kimbrough (Rohiat, 2012) menjelaskan kepemimpinan lebih merupakan fungsi situasi dari pada sebagian kualitas pribadi. Jadi kepemimpinan itu merupakan suatu kualitas yang timbul karena interski orang-orang dalam situasi tertentu.

Kepemimpinan situasional adalah kepemimpinan yang didasarkan atas hubungan saling mempengaruhi antara: 1) Tingkat bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin (perilaku tugas), 2) Tingkat dukungan sosioemosional yang disajikan pemimpin (perilaku hubungan), 3) Tingkat kesiapan yang diperlihatkan bawahan dalam melaksanakan tugas, fungsi atau tujuan tertentu (kematangan bawahan).

Iklim kerja yang positif adalah iklim kerja sekolah yang menunjukkan hubungan yang akrab satu sama dengan yang lainnya, gotong royong, bertanggung jawab, kepuasan kerja, prestasi, motivasi tinggi, tepat waktu, musyawarah mufakat, nyaman, tanpa merasa tertekan dan sebagainya. Iklim kerja

tingkat kesadaran [illegible] guru dan karyawan sehingga [illegible] dengan baik terhadap pimpin[illegible] [illegible] prestasi.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian [illegible] telah dipaparkan [illegible] dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya [illegible] pada sekolah di LPP [illegible] SD [illegible] Bontoala Kota Makassar [illegible]

1. Cara dan tipe kepemimpinan kepala sekolah pada dan [illegible] komunikasi, konsultasi, partisipasi dan delegasi di LPP SPK SD [illegible] Bontoala Kota Makassar

Pendekatan [illegible] kepemimpinan [illegible] [illegible] kinbongh [illegible] (2002) [illegible] kepemimpinan [illegible] situasi dan pada sekolah [illegible] pada [illegible] suatu kesatuan yang [illegible]

Kepemimpinan [illegible] pendidikan kepemimpinan [illegible] hubungan saling [illegible] interaksi. Tingkat hubungan [illegible] yang dibentuk pemimpin [illegible] 2) Tingkat [illegible] yang disetujui pemimpin [illegible] 3) tingkat kemampuan [illegible] bawahan dalam [illegible] tugas [illegible] kematangan dan bawahan)

Iklim [illegible] ini adalah iklim kerja [illegible] hubungan yang [illegible] yang [illegible] mengenai jawab [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

dapat tercapai melalui suatu kepemimpinan yang efektif dan dukungan sarana dan prasarana pendidikan.

Lebih lanjut menurut Hasibuan (2015 : 170), bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasaan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Dengan mendasarkan pada pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa pemimpin yang efektif ditentukan oleh kemampuannya membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan menggunakan ciri-ciri kepemimpinan sedemikian rupa agar sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi, sehingga para auditor yunior mampu dimotivasi dengan baik, dan mampu melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan. Pada umumnya bila seorang akan melakukan sesuatu jelas ada tujuan tertentu yang hendak dicapainya. Demikian juga halnya dengan perusahaan, tujuan yang hendak dicapai salah satunya adalah pretasi kerja yang optimal.

Berdasarkan temuan penelitian di lokasi penelitian mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dilihat pada dimensi intruksi, konsultasi, dan partisipasi di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar. A Dale Temple, dan Robbin P. Steppen (Wahjosumidjo, 2013:77) menyebutkan bahwa:

> Gaya Kepemimpinan Instruksi (GKI) gaya kepemimpinan yang memberikan sedikit kesempatan kepada bawahan untuk ikut berpartisipasi karena kemampuan dan motivasi staf rendah. Kepala sekolah banyak memberikan pengarahan yang spesifik dan pengawasan pekerjaan.

Rivai (2015:34), yaitu:

> Fungsi Instruksi. Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

Pada dimensi intruksi di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar yaitu memberikan arahan langsung dan bimbingan kepada bawahannya dalam situasi tertentu dengan mempertimbangkan kondisi yang mengharuskan kepala sekolah bertindak langung dalam menyelesaikan masalah diruang lingkup sekolah.

A Dale Temple, dan Robbin P. Steppen (Wahjosumidjo, 2013:77)

> Gaya Kepemimpinan Konsultasi (GKK) Gaya kepemimpinan konsultatif dapat berfungsi dengan efektif pada kondisi dimana para staf kurang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, namun mereka memiliki motivasi kerja yang baik. Kepala Sekolah banyak memberikan konsultasi dan pengarahan kepada para guru dan staf lainnya agar kemampuannya secara bertahap meningkat, serta memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

Rivai (2015:34), yaitu:

> Fungsi Konsultasi. Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerapkali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feed back) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

Dimensi konsultasi di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar yaitu perilaku demokratis yang ditunjukkan oleh kepala sekolah sehingga sifat dasar dari konsultasi langsung dengan bawahannya yang mengalami kesulitan

dalam pekerjaannya beliau dapat secara langung berkomunikasi tanpa ada beban dan memberikan arahan secara langsung berkomunikasi tanpa ada beban dan memberikan arahan secara langsung. A Dale Temple, dan Robbin P. Steppen (Wahjosumidjo, 2013:78) menyatakan bahwa:

> Gaya Kepemimpinan Partisipatif (GKP) Gaya kepemimpinan partisipatif dapat diaplikasikan secara efektif pada kondisi dimana kemampuan kerja para staf tinggi, namun motivasi mereka rendah. Kepala sekolah berpartisipasi aktif dalam mendorong para guru dan staf untuk menggunakan kemampuan secara optimal. Bahkan bila diperlukan kepala sekolah dapat membantu bawahannya menyelesaikan tugas pekerjaannya karena kepala sekolah mengetahui pekerjaannya yang diberikan.

Rivai (2015:34), yaitu:

> Fungsi partisipatif. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

Pada dimensi partisipasi di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar terlihat pada kenyamanan dan kecocokan antara pimpinan dan bawahan dalam hal ini guru yang bekerjasama, tidak hanya itu gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi partisipasi kepala sekolah memberikan pengalaman tersendiri dalam membangun kerjasama antar komite sekolah dan guru untuk memajukan dan mengembangkan sekolah.

Pemimpin yang efektif ditentukan oleh kemampuannya membaca situasi yang dihadapai dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan menggunakan ciri-ciri kepemimpinan sedemikian rupa agar sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi.

2. Faktor pendukung dan penghambat keterlaksanaan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar

a. Faktor pendukung

Mulyasa (2015 : 115) kepemimpinan kepala sekolah merupakan pengembangan dari model kepemimpinan tiga dimensi, yang didasarkan pada hubungan antara tiga faktor, yaitu perilaku tugas (*Task behavior*), perilaku hubungan (*Relationshipbehavior*), dan kematangan (*Maturity*). Perilaku tugas merupakan pemberian petunjuk oleh pemimpin terhadap anak buah meliputi penjelasan tertentu, apa yang harus dikerjakan, bila mana dan bagaimana mengerjakannya, serta mengawasi mereka dengan cara ketat.

Seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor situasional, yaitu jenis pekerjaan, lingkungan organisasi, dan karakteristik individu yang terlibat dalam organisasi. Sorang pemimpin perlu menyesuaikan cara untuk memimpin tiap individu dalam setiap situasi yang dibutuhkan. Hal ini sesuai dengan gaya kepemimpinan yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard pada akhir tahun 1960, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah yang biasanya dinamakan dengan teori *Life cycle,* teori situasi dalam memimpin berfokus pada bawahan, mengacu pada hubungan pemimpin-bawahan hampir sama seperti hubungan orang tua-anak (Thoha, 2011:323). Lebih lanjut dinyatakan bahwa kepemimpinan situasional muncul dari hubungan interaksi antara bimbingan dan arahan (hubungan tugas) yang ditunjukkan oleh pemimpin, dukungan sosial emosional (hubungan tingkah laku) yang ditunjukkan pemimpin dan terakhir seberapa siap bawahan untuk memenuhi target tertentu atau untuk

menjalankan peran tertentu dalam organisasi. Selain peran kepala sekolah yang mendukung kerja guru, faktor keluarga juga mendukung setiap kelancaran pekerjaan guru disekolah. Dukungan keluarga memberikan kemudahan kepada seorang guru melakukan tugas-tugas disekolah.

Berdasarkan temuan penelitian dilokasi penelitian mengenai faktor pendukung keterlaksanaan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar diantaranya yakni, sikap/sifat yang dimiliki kepala sekolah, motivasi yang tinggi, penuh tanggung jawab, dan dukungan keluarga.

b. Faktor Penghambat

Beberapa penelitian yang menunjukkan kepemimpinan situasional juga didukung juga oleh lingkungan kerja khususnya dalam membantu kepuasan kerja. Miftah (2012) bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan *locus of control* secara simultan terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi = 0.000 lebih kecil dari *level of significant* = 0.05 (5%). Hasil studi membuktikan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja auditor. Demikian pula dengan penelitian oleh Suandi W. I. (2003) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara: 1) Kepemimpinan situasional dengan kinerja guru pada SMP Negeri di kecamatan Negara dengan kontribusi sebesar 39,5%, 2) Motivasi kerja dengan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Negara dengan kontribusi (69,1%,3) iklim kerja dengan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Negara dengan kontribusi sebesar

(55,4%,4) kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan iklim kerja secara bersamaan sama dengan kinerja guru pada SMP Negeri di kecamatan Negara dengan kontribusi sebesar 77,1%. Berdasarkan penelitian diatas menunjukkan ternyata gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh dan penting merupakan salah satu strategis yang dapat digunakan dalam meningkatkan motivasi kerja, iklim kerja guru dan lain hal pula.

Berdasarkan temuan penelitian dilokasi penelitian mengenai faktor penghambat keterlaksanaan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar diantaranya yakni, tingkat kesadaran dan kedisiplinan bawahan sehingga belum bersenergi dengan baik terhadap pimpinan serta komunikasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian mengenai efektivitas kepemimpinan kepala sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya dan tipe kepemimpinan kepala sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar pada dimensi intruksi berkategori baik dimana; memberikan arahan langsung dan bimbingan kepada bawahannya dalam situasi tertentu dengan mempertimbangkan kondisi yang mengharuskan kepala sekolah bertindak langsung dalam menyelesaikan masalah diruang lingkup sekolah. Gaya dan tipe kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi konsultasi berkategori baik, dimana; perilaku demokratis yang ditunjukkan oleh kepala sekolah sehingga sifat dasar dari konsultasi langsung dengan bawahannya yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya beliau dapat secara langsung berkomunikasi tanpa ada beban dan memberikan arahan secara langsung. Gaya dan tipe kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi partisipasi berkategori baik, dimana; terlihat pada kenyamanan dan kecocokan antara pimpinan dan bawahan dalam hal ini guru yang bekerjasama, tidak hanya itu gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi partisipasi kepala sekolah memberikan pengalaman tersendiri dalam membangun kerjasama antara sekolah dan guru untuk memajukan dan

mengembangkan sekolah. Gaya dan tipe kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi delegasi berkategori baik, dimana; kepercayaan antara pimpinan dan bawahan dalam hal ini guru yang bekerjasama ataupun wakil kepala sekolah, tidak hanya itu gaya kepemimpinan kepala sekolah pada dimensi delegasi kepala sekolah memberikan pengalaman tersendiri dalam membangun kerjasama antara bawahan dan pimpinan.

2. Faktor pendukung keterlaksanaan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kota Makassar antara lain: a) Tenaga guru yang berkualifikasi S1, b) Sarana dan prasarana sudah cukup memadai, c) Kesadaran akan tugas dan tanggung jawab sebagai guru sudah cukup bagus. Sedangkan faktor penghambat keterlaksanaan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah antara lain: a) tingkat kesadaran dan kedisiplinan bawahan sehingga belum bersenergi dengan baik terhadap pimpinan b) komunikasi.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi akademisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan informasi, masukan serta pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang ilmu pendidikan dalam melihat permasalahan berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah.
2. Bagi peneliti, diharapkan hasil penelitian ini dijadikan bahan acuan atau referensi untuk mengkaji lebih dalam dengan cara menindaklanjuti perkembangan kedepannya mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah.

3. Kepala sekolah, sebagai bahan informasi untuk segera menindaklanjut kekurangan yang dialami disekolah khususnya pada hambatan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan

DAFTAR PUSTAKA

Andang. 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Daryanto. 2011. *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Mnusia Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks

Hasibuan, Malayu. 2013. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2015. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.

Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*. Jakarta: Rineka Cipta.

Koesmintarjo. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Depdikbud.

Kurniawan. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Lazaruth. 2012. *Kepala sekolah dan tanggung jawabnya*. Yogyakarta: Kanisius.

Lexy, J. Maleong. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Miftah. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Nilai-Nilai Lokal*. Tesis. Tidak diterbitkan. Makassar: Program Pascasarjana UNM.

Mulyasa, E. 2012. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

_____. 2014. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

_____. 2015. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif.Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

_____. 2012. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah.

Purwanto, Ngalim. 2012. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Rivai. 2015. *Kepemimpinan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, P. Stephen. 2011. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Rohiat. 2012. *Manajemen Sekolah.* Bandung: Refika Aditama.

Salusu. 2012. *Pengambilan Keputusan Stratejik.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja.* Bandung: Mandar Rugi.

Satori, Komariah. 2012. *Menjadi Guru Efektif.* Yogjakarta: Hikayat.

Soetjipto, Budi W. 2014. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Amara Book.

Sondang, P. 2013. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta.

Suharsaputara, U. 2012. *Administrasi Pendidikan.* Bandung: PT. Refika Aditama

Sugiyono. 2013 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Thoha. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Winardi. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Matriks Penelitian

MATRIKS PENELITIAN

NO	FOKUS	INDIKATOR	TEKNIK	SUMBER
	Gaya dan tipe kepemimpinan kepala sekolah dimensi instruksi, konsultasi dan partisipasi.	1. Memperjelas gaya kepemimpinan dari dimensi intruksi 2. Perjelas gaya kepemimpinan situasional dari dimensi konsultasi 3. Perjelas gaya kepemimpinan situasional dari dimensi partisipasi 4. Perjelas kepemimpinan situasional dari dimensi delegasi	Wawancara Dokumentasi	Kepala Sekolah Guru Siswa
	Faktor Pendukung	1. Memperjelas faktor yang membantu dalam gaya kepemimpinan situasional 2. Menganalisis gaya kepemimpinan situasional yang dominan dalam mendukung pimpinan kepala sekolah.	Wawancara Dokumentasi	Kepala Sekolah Guru Staf sekolah
	Faktor Penghambat	1. Menganalisis faktor penghambat dalam menjalankan kepemimpinan situasional 2. Perjelas gaya kepemimpinan situasional yang kurang membantu kepala sekolah	Wawancara Dokumentasi	Kepala Sekolah Guru Staf sekolah

Lampiran 2. Agenda wawancara penelitian

AGENDA WAWANCARA PENELITIAN

Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar

No	Tanggal wawancara	Nama Narasumber	Singkatan Nama	Jabatan	Umur
1.	5/7/2021 dan 12/7/2021	Eko Dahlyawati, S.Pd	ED	Kepala Sekolah	48 tahun
2.	5/7/2021 dan 12/7/2021	Suriati, S.Pd	SR	Guru Kelas	34 tahun
3.	5/7/2021 dan 12/7/2021	Fatmawati, S.Pd	FT	Guru Mata Pelajaran	42 tahun
4.	5/7/2021 dan 12/7/2021	Herlina Alham, S.Pd	HA	Komite Sekolah	45 tahun

Lampiran 3. Pedoman Wawancara

Pedoman Wawancara

Kepala Sekolah :
Waktu :
Tempat :

1. Apa yang menjadi gaya kepemimpinan sekolah ibu digunakan di sekolah ini?
2. Bagaimana ibu mengarahkan bawahan/staf/guru yang ibu pimpin disekolah ini?
3. Mengapa ibu lebih menggunakan gaya kepemimpinan tersebut, apa alasannya?
4. Pada saat apa ibu menggunakan gaya, apa saja faktor pendukungnya?
5. Seberapa sering ibu menggunakan gaya kepemimpinan, sehingga adakah hambatan-hambatan yang bapak alami?
6. Sejauh mana manfaat dari gaya kepemimpinan yang ibu gunakan?

Pedoman Wawancara

Guru Kelas :
Waktu :
Tempat :

1. Apa yang menjadi gaya kepemimpinan sekolah ibu yang digunakan di sekolah ini?
2. Apakah kepala sekolah anda menggunakan gaya kepemimpinan situasional dari dimensi konsultasi?
3. Bagaimana ibu sebagai guru sekolah saat melihat ataupun menganalisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mendukungnya?
4. Menurut ibu, faktor apa saja yang mendukung dan menghambat gaya kepemimpinan situasional disekolah ini?

Pedoman Wawancara

Guru Mata Pelajaran :
Waktu :
Tempat :

1. Apa yang menjadi gaya kepemimpinan kepala sekolah anda yang digunakan di sekolah ini?
2. Apakah kepala sekolah anda menggunkan gaya kepemimpinan situasional dari dimensi yang mana, a) intruksi, b) konsultasi, c) partisipasi, d) delegasi?
3. Bagaimana ibu sebagai guru disekolah saat melihat ataupun menganalisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mendukungnya?
4. Menurut ibu, faktor apa saja yang mendukung dan menghambat gaya kepemimpinan situasional dari sekolah ini?

Pedoman Wawancara

Komite Sekolah :
Waktu :
Tempat :

1. Apa yang menjadi gaya kepemimpinan kepala sekolah anda yang digunakan di sekolah ini?
2. Apakah kepala sekolah anda menggunkan gaya kepemimpinan situasional dari dimensi yang mana, a) intruksi, b) konsultasi, c) partisipasi, d) delegasi ?
3. Bagaimana ibu sebagai guru disekolah saat melihat ataupun menganalisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mendukungnya?
4. Menurut ibu, faktor apa saja yang mendukung dan menghambat gaya kepemimpinan situasional dari sekolah ini?

Lampiran 4. Hasil Wawancara Penelitian

HASIL WAWANCARA PENELITIAN

A. HASIL WAWANCARA KEPALA SEKOLAH (ED)

1. Apa yang menjadi gaya kepemimpinan sekolah ibu digunakan di sekolah ini?

   Jawab : Gaya kepemimpinan yang saya terapkan sebagai kepala sekolah lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan situasional.

2. Bagaimana ibu mengarahkan bawahan/staf/guru yang bapak pimpin disekolah ini?

   Jawab : Untuk mengarahkan bawahan yang saya pimpin tentu harus dipahami dulu karakter masing-masing bawahan sehingga nantinya akan lebih mudah memberikan instruksi dan menjalankan instruksi tersebut.

3. Mengapa ibu lebih menggunakan gaya kepemimpinan tersebut, apa alasannya?

   Jawab : Karena gaya kepemimpinan jenis ini menurut saya lebih cocok dan terasa nyaman. Alasannya adalah saya mampu menyesuaikan cara memberi perlakuan atau menghadapi bawahan berdasarkan karakter masing-masing serta kualitas kapasitas bawahan tersebut.

4. Pada saat apa ibu menggunakan gaya, apa saja faktor pendukungnya?

   Jawab : Tentu saat menjalankan tugas sebagai kepala sekolah setiap hari dan itu akan sulit, namun yang mendukungnya dalam menjalankan kepemimpinan situasional adalah motivasi, kerja disipilin dan tanggung jawab.

5. Seberapa sering ibu menggunakan gaya kepemimpinan, sehingga adakah hambatan-hambatan yang bapak alami?

   Jawab : Kalau menyangkut seberapa sering, tentu sering digunakan apalagi setiap tugas tentu yang menyangku urusan sekolah. Hambatan yang saya alami saya sebagai pimipinan harus mengetahui kapasitas dan kemampuan bawahan serta karakter hal ini penting agar dapat melaksanakan tugas dengan lancar.

6. Sejauh mana manfaat dari gaya kepemimpinan yang ibu gunakan?

   Jawab : Tentu banyak banyak manfaatnya dan sangat membantu dalam menjalankan tugas sebagai kepala sekolah, apalagi banyak urusan disekolah yang membutuhkan kerja sama dan kekompakan guru sehingga dapat dengan mudah terselesaikan.

B. HASIL WAWANCARA GURU KELAS (SR)

1. Apa yang menjadi gaya kepemimpinan sekolah ibu yang digunakan di sekolah ini?

   Jawab : Saya kuarang memahami yang namanya kepemimpinan kepala sekolah. Namun yang saya lihat dan rasakan bahwa kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah di sekolah ini sungguh baik dan memuaskan. Alasannya karena setiap ada instruksi atau perintah tentu kepala sekolah terlebih dahulu memberikan arahan dan bimbingan secara lansung dengan sikap yang ramah dan demokratis sehingga kami dapat melaksanakan tugas yang diberikan.

2. Apakah kepala sekolah anda menggunakan gaya kepemimpinan situasional dari dimensi yang mana a) instruksi, b) konsultasi, c) partisipasi ?

   Jawab : Kalau ditanyakan yang mana dari ketiga yang paling menonjol atau sering saya kira itu sulit ditentukan karena ketiga dimensi itu selalu nampak digunakan oleh kepala sekolah dalam memimpin sekolah ini dan tergantung dari situasinya.

3. Bagaimana ibu sebagai guru disekolah saat melihat ataupun menganalisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mendukungnya?

   Jawab : Saya pribadi tentu merasa cocok dan nyaman melaksanakan tugas ssebagai guru di sekolah ini karena gaya kepemimpinan kepala sekolah ataupun karakter yang dimiliki ibu kepala sekolah sangat mendukung kami sehingga kami merasa nyaman melaksanakan tugas setiap hari.

4. Menurut ibu, faktor apa saja yang mendukung dan menghambat gaya kepemimpinan situasional disekolah ini?

Jawab : Kalau faktor yang mendukung menurut saya adalah: 1. Karakter kepala sekolah yang memimpin sekolah ini sangat baik. 2. Semua rekan guru merasa nyaman mendukung cara kepemimpinan ibu kepala sekolah saat ini. 3. Pemahaman dan pengetahuan ibu kepala sekolah mengenai kepemimpinan tidak diragukan lagi, apalagi beliau telah menyelesaikan pendidikan S2 dalam bidang menejemen pendidikan.

Adapaun faktor penghambatnya adalah:1. Ada beberapa rekan guru yang belum berkualifikasi S1 dan belum memahami arti kedisiplinan dan tanggung jawab. 2. Kadang kala ada beberapa guru yang sulit melaksanakan instruksi dari kepala ekolah karena faktor pendukung masih kurang. 3. Seringkali dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai guru terhambat oleh karena rata-rata jarak antara rumah dan sekolah oleh sebagian guru berjauhan serta dukungan komunikasi/alat komunikasi termasuk signal ponsel tidak terjangkau.

C. HASIL WAWANCARA GURU MATA PELAJARAN (FT)

1. Apakah kepala sekolah anda menggunakan gaya kepemimpinan situasional dari dimensi yang mana a) instruksi, b) konsultasi, c) partisipasi ?

   Jawab : Menurut saya beliau selaku kepala sekolah telah memadukan ketiga dimensi tersebut tergantung dari situasinya.

2. Bagaimana ibu sebagai guru disekolah saat melihat ataupun menganalisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mendukungnya?

   Jawab : Beliau dalam memimpin sekolah ini belum ada kendala-kendala yang berarti dan hampir semua masalah dapat diatasi berkat kepemimpinan beliau menggalang kerja sama antara guru bahkan kami selaku ketua komite sekolah turut dilibatkan dalam memikirkan bagaimana memajukan dan mengembangkan sekolah ini.

3. Bagaimana ibu sebagai guru saat melihat ataupun menganalisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mendukungnya?

   Jawab: Kepemimpinan kepala sekolah ini belum ada kendala dan hampir semua masalah dapat diatasi berkat kepemimpinan beliau menggalang kerja sama antar guru bahkan kami turut dilibatkan dalam memikirkan bagaimana memajukan dan mengembangkan sekolah ini dengan mempercayakan tanggungjawab pada bawahannya

D. HASIL WAWANCARA KETUA KOMITE SEKOLAH (HA)

1. Apa yang menjadi gaya kepemimpinan kepala sekolah anda yang digunakan di sekolah ini?

   Jawab : Yang jelas beliau sering mengundang kami selaku ketua komite untuk membicarakan mengenai hal-hal yang menyangkut kemajuan sekolah dan menurut saya beliau sangat demokratis. Tetapi jika menyangkut gaya kepemimpinan apa yang beliau sudah melakanakan kewajiban beliau sebagai kepala sekolah

2. Apakah kepala sekolah anda menggunkan gaya kepemimpinan situasional dari dimensi yang mana, a) intruksi, b) konsultasi, c) partisipasi ?

   Jawab : Menurut saya beliau selaku kepala sekolah telah memadukan ketiga dimensi tersebut tergantung dari situasinya.

3. Bagaimana ibu sebagai guru disekolah saat melihat ataupun menganalisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mendukungnya?

   Jawab : Beliau dalam memimpin sekolah ini belum ada kendala-kendala yang berarti dan hampir semua masalah dapat diatasi berkat kepemimpinan beliau menggalang kerja sama antar guru bahkan kami selaku ketua komite sekolah turut dilibatkan dalam memikirkan bagaimana memajukan dan mengembangkan sekolah ini.

4. Menurut ibu, faktor apa saja yang mendukung dan menghambat gaya kepemimpinan situasional dari sekolah ini?

   Jawab : Faktor yang mendukung menurut saya adalah karakter dan pembawaan kepala sekolah yang ramah dan bersahaja sehingga saya selaku

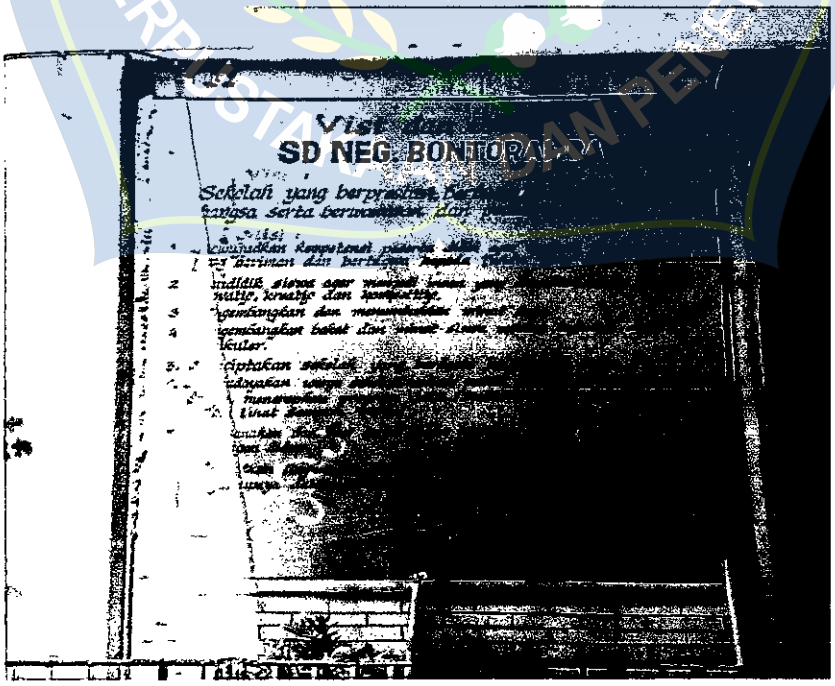
ketua komite sekolah dapat dengan mudah berkomunikasi serta bebas memberikan saran dan pendapat dalam kemajuan sekolah ini. Adapun faktor penghambat menurut saya adalah adanya beberapa guru yang belum bersinergi atas pola kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah hal ini mungkin karena tingkat kesadaran akan kedisipilinan bagi sebagian guru belum cukup disebabkan oleh beberapa guru honor yang belum berkualifikasi S1.

Lampiran: 5. UPT SPF SD Negeri Bontoramba

UPT SPF SD Negeri Bontoramba

(Rabu, 14 Juli 2021)

Visi dan Misi UPT SPF SD Negeri Bontoramba



Lampiran 6. Wawancara dengan Narasumber

Wawancara dengan Kepala Sekolah (Eko Dahlyawati, S.Pd)

Wawancara dengan Guru Kelas (Suriati, S.Pd)
(Senin, 19 Juli 2021)

Wawancara dengan Guru Mata Pelajaran (Fatmawati, S.Pd)
(Jum'at, 23 Juli 2021)

Wawancara dengan Komite Sekolah (Herlina Alham, S.Pd)
(Rabu, 28 Juli 2021)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR

بسم الله الرحمن الرحيم

KONTROL PENELITIAN

Nama Mahasiswa : Aftia Pebrianti Angraeni NIM : 10540 11223 17

Judul Penelitian : EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI UPT SPF SD NEGERI BONTORAMBA KECAMATAN TAMALANREA KOTA MAKASSAR

Tanggal Ujian Proposal : 03 Mei 2021

Pelaksanaan Kegiatan Penelitian : .....

No	Tanggal	Kegiatan	Paraf Guru Kelas
1	Rabu, 14 Juli 2021	Membawa undangan penelitian dan membahas wawancara.	
2	Jum'at, 16 Juli 2021	wawancara dengan guru kelas 1.	
3	senin, 19 Juli 2021	wawancara dengan guru kelas 2.	
4	Rabu, 21 Juli 2021	wawancara dengan guru kelas 3.	
5	Jum'at, 23 Juli 2021	wawancara dengan guru kelas 4.	
6	senin, 26 Juli 2021	wawancara dengan guru kelas 5.	
7	Rabu, 28 Juli 2021	wawancara dengan guru kelas 6.	
8	Jum'at, 30 Juli 2021	wawancara dengan staf / komite sekolah.	

Makassar, ...

Mengetahui,

Ketua Prodi PGSD

Aliem Bahri, S.Pd., M.Pd.
NBM. 1148913

Kepala Sekolah

PEMERINTAH KOTA MAKASSAR DINAS PENDIDIKAN UPT SPF SD NEGERI BONTORAMBA

Eleo Dahlyawat, S.Pd
NIP 19750611 195501 2002

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Jalan Sultan Al
Telp 0411-8
Email fkipm
Web https

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 5654/FKIP/A.4-II/VI/1442/2021
Lampiran : 1 (Satu) Lembar
Perihal : Pengantar Penelitian

Kepada Yang Terhormat
Ketua LP3M Unismuh Makassar
Di -
Makassar

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiy Makassar menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama	:	Adelia Pebrianti Angraeni
Stambuk	:	105401122317
Program Studi	:	Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Tempat/ Tanggal Lahir	:	Makassar / 29-10-1999
Alamat	:	Jl. Perintis Kemerdekaan 18 Km.12

Adalah yang bersangkutan akan mengadakan penelitian dan menyelesaikan skri dengan judul: Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Di UPT SPF SD NEGE BONTORAMBA Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar

Demikian pengantar ini kami buat, atas kerjasamanya dihaturkan *Jazaakumulla Khaeran Katsiraan.*

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 28 Syawwal 1442 H
08 Juni 2021 M

Dekan

Erwin Akib, M.Pd., Ph.D.
NBM 860 934

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 E-mail :lp3munismuh@plasa.com

بسم الله الرحمن الرحيم

or : 2715/05/C.4-VIII/VI/40/2021 — 28 Syawal 1442 H
: 1 (satu) Rangkap Proposal — 09 June 2021 M
: Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
Cq. Kepala UPT P2T BKPMD Prov. Sul-Sel
di –
Makassar

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 5654/FKIP/A.4-II/VI/1442/2021 tanggal 8 Juni 2021, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **ADELIA PEBRIANTI ANGRAENI**
No. Stambuk : **10540 1122317**
Fakultas : **Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**
Jurusan : **Pendidikan Guru dan Sekolah Dasar**
Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 12 Juni 2021 s/d 12 Agustus 2021.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Ketua LP3M,

Dr.Ir. Abubakar Idhan,MP.
NBM 101 7716

06-21

1 2 0 2 1 1 9 3 0 0 6 2 1 7

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

NAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

mor : **15783/S.01/PTSP/2021**
npiran :
ihal : **Izin Penelitian**

KepadaYth.
Walikota Makassar

di-
Tempat

dasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 2715/05/C.4-VIII/VI/40/2021 tanggal 09 Juni 2021 ihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

m a	:	**ADELIA PEBRIANTI ANGRAENI**
mor Pokok	:	105401122317
gram Studi	:	PGSD
kerjaan/Lembaga	:	Mahasiswa(S1)
mat	:	Jl. Slt Alauddin No. 259, Makassar

maksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan ul :

" EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI UPT SPF SD NEGERI BONTORAMBA KECAMATAN TAMALANREA KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. ***12 Juni s/d 12 Agustus 2021***

hubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami ***menyetujui*** kegiatan dimaksud dengan tentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.
kumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan ***rcode,***
emikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 10 Juni 2021

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

Dr. JAYADI NAS, S.Sos., M.Si
Pangkat : Pembina Tk.I
Nip : 19710501 199803 1 004

busan Yth
Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
Pertinggal.

PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jalan Ahmad Yani No 2 Makassar 90111
Telp +62411 – 3615867 Fax +62411 – 3615867
Email : Kesbang@makassar.go.id Home page http://www.makassar.go.id

Makassar, 11 Juni 2021

Kepada

Nomor : 070 /1062 -II/BKBP/VI/2021
Sifat :
Perihal : **Izin Penelitian**

Yth. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN SATU PINTU
KOTA MAKASSAR

Di –

MAKASSAR

Dengan Hormat,

Menunjuk Surat dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 15783/S.01/PTSP/2021 Tanggal 2021. Perihal tersebut di atas, maka bersama ini disampaikan kepada bahwa:

Nama	:	**ADELIA PEBRIANTI ANGRAENI**
NIM / Jurusan	:	105401122317 / PGSD
Pekerjaan	:	Mahasiswa (S1) UNISMUH
Alamat	:	Jl. Sit Alauddin No. 259, Makassar
Judul	:	***"EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SPF SD NEGERI BONTORAMBA KECAMATAN TAMALATE KOTA MAKASSAR"***

Bermaksud mengadakan ***Penelitian*** pada Instansi / Wilayah Bapak dalam rangka ***Penyusunan Skripsi*** sesuai dengan judul di atas yang akan dilaksanakan mulai tanggal ***11 Juni s/d 12 Agustus 2021.***

Demikian disampaikan kepada Bapak untuk dimaklumi dan selanjutnya bagi yang bersangkutan melaporkan hasilnya kepada Walikota Makassar Cq Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

Plt. KEPALA BADAN KESBANGPOL
KOTA MAKASSAR

Drs. AKHMAD NAMI
Pangkat : Pembina
NIP : 19670524 200604 1 001

Tembusan :
1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prop. Sul – Sel. di Makassar.
2. Kepala Unit Pelaksana Teknis P2T Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prov. Sul-Sel
3. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
4. *Mahasiswa yang bersangkutan;*
5. Arsip

PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PENDIDIKAN
Jl. Anggrek No. 2 Kel. Paropo Kec. Panakkukang
Kota Makassar 90231, Sulawesi Selatan
Website : https://disdik.makassar.go.id : email : disdikkotamks@gmail.com

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 0155/K/Umkep/VI/2021

: Surat Kepala Kantor Badan Kesatuan Bangsa Kota Makassar
Nomor : 070/1062-II/BPKB/VI/2021 Tanggal 11 Juni 2021
Maka Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar :

MENGIZINKAN

a

Nama	: ADELIA PEBRIANTI ANGRAENI
NIM	: 10540112237 / PGSD
Pekerjaan	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alauddin No.259 , Makassar

: Mengadakan *Penelitian di UPT SPF SD NEGERI BONTORAMBA Kota Makassar* dalam rangka *Penyusunan Skripsi* pada *UNISMUH di Makassar* dengan judul penelitian:

" *EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI UPT SPF SD NEGERI BONTORAMBA KECAMATAN TAMALANREA KOTA MAKASSAR* "

an ketentuan sebagai berikut :

1. Harus melapor pada Kepala Sekolah yang bersangkutan
2. Tidak mengganggu proses kegiatan belajar mengajar di Sekolah
3. Harus mematuhi tata tertib dan peraturan di Sekolah yang berlaku
4. Hasil penelitian 1 (satu) examplar di laporkan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar

mikian izin penelitian ini di berikan untuk di gunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Makassar
Pada Tanggal : 15 Juni 2021

An. Plt. KEPALA DINAS
Sekretaris
ub
KASUBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN

PEMERINTAH KOTA MAKASSAR DINAS

APSIH TJUMHARIJAH, SE
Pangkat : Penata Tk.I
NIP : 19700109 199403 2 004

PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PENDIDIKAN
UPT SPF SD NEGERI BONTORAMBA

Alamat : Jl. P. Kemerdekaan KM. 12. Kec. Tamalanrea Kota Makassar Prov. Sulawesi Selatan
Email : sdnbontoramba@yahoo.com (NSS: 101196013408 / NPSN : 40312181)

SURAT KETERANGAN

Nomor: 421.2/10-220/SDNBTR408/VIII/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar memberikan surat keterangan bahwa :

NAMA : **ADELIA PEBRIANTI ANGRAENI**
NIM : **105401122317**
PROGRAM STUDI : **PGSD**

Benar mahasiswa yang tercantum namanya di atas telah melaksanakan penelitian di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar pada tanggal 21 Juli s/d 30 Juli 2021 dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul;

"EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI UPT SPF SD NEGERI BONTORAMBA KECAMATAN TAMALANREA KOTA MAKASSAR".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 5 Agustus 2021
Kepala UPT SPF
SD Negeri Bontoramba

UPT SPF SD NEGERI BONTORAMBA

EKO DAHLYAWATI, S.Pd
NIP. 19710611 199501 2 002

delia Pebrianti Angraeni_105401122317_BAB1

RIGINALITY REPORT

2%	2%	0%	0%
MILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

IMARY SOURCES

1	bagawanabiyasa.wordpress.com Internet Source	2%

Nama Instruktur

xclude quotes	On	Exclude matches	Off
xclude bibliography	On		

delia Pebrianti Angraeni_105401122317_BAB2

RIGINALITY REPORT

19%	19%	5%	12%
MILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

IMARY SOURCES

1	www.pengadaan.web.id Internet Source	6%
2	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	4%
3	repositori.usu.ac.id Internet Source	4%
4	e-theses.iaincurup.ac.id Internet Source	2%
5	digilib.unila.ac.id Internet Source	2%
6	docplayer.info Internet Source	2%

Nama Instruktur : Wuh Fakhruddin

xclude quotes	On	Exclude matches	< 2%
xclude bibliography	On		

Adelia Pebrianti Angraeni_105401122317_BAB3

ORIGINALITY REPORT

5%	5%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	e-theses.iaincurup.ac.id Internet Source	5%

turnitin

Nama Instruktur

Exclude quotes	On	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		

delia Pebrianti Angraeni_105401122317_BAB4

RIGINALITY REPORT

7%	7%	0%	2%
MILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

IMARY SOURCES

1	eprints.unm.ac.id Internet Source	3%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
3	journal.uny.ac.id Internet Source	2%

Nama Instruktur :

xclude quotes	On	Exclude matches	< 2%
xclude bibliography	On		

delia Pebrianti Angraeni_105401122317_BAB5

RIGINALITY REPORT

5%	5%	0%	0%
MILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

IMARY SOURCES

1	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	5%

Turnitin

Nama Instruktur

xclude quotes	On	Exclude matches	< 2%
xclude bibliography	On		

RIWAYAT HIDUP

Adelia Pebrianti Angraeni, lahir di Makassar pada Tanggal 29 Oktober 1999, anak Pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Ibu Singara dan Bapak Saharuddin. Penulis memasuki Pendidikan Anak Usia Dini di TK Fadillah tahun 2004 dan tamat pada tahun 2005. Melanjutkan Pendidikan dasar di SD Negeri Bontoramba Tahun 2005 dan tamat tahun 2011, melanjutkan sekolah pada Sekolah Menengah Tingkat Pertama di SMP Negeri 35 Makassar pada tahun 2011 dan tamat tahun 2014, kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 21 Makassar tahun 2014 dan tamat tahun 2017. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan pada program S1 Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar.

Berkah rahmat Allah SWT dan iringan doa dari kedua orang tua, saudara-saudariku tercinta, serta rekan seperjuangan di bangku kuliah. Pada tahun 2021 penulis menyelesaikan studi dengan menyusun sebuah karya ilmiah yang berjudul **"Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Di UPT SPF SD Negeri Bontoramba Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar"..**