



Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah Ibtidaiyah An-Naarojil di Desa Kalukubula Kecamatan Sigi Biromaru Kabupaten Sigi

*Nita Triana¹, Suasa², M. Syukur¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Pembangunan Palu

²Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Tadulako

Email : Coresponding Author*

Kata Kunci :

1. Instruksi
2. Konsultasi
3. Partisipasi
4. Delegasi

Abstrak : Penelitian ini mengkaji tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah Ibtidaiyah An-Naarojil di Desa Kalukubula Kecamatan Sigi Biromaru Kabupaten Sigi. Dasar penelitian yang digunakan adalah kualitatif dan tipe penelitiannya deskriptif. Jenis data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data, dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik penarikan informan menggunakan *purposive*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis data kualitatif model Miles dan Huberman. Teori yang digunakan adalah teori Hersey dan Blanchard yang terdiri dari Instruksi, Konsultasi, Partisipasi dan Delegasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi, sehubungan dengan pembahasan mengenai kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah Ibtidaiyah An-Naarojil di Desa Kalukubula Kecamatan Sigi Biromaru Kabupaten Sigi, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, masih belum maksimal karena kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin yaitu masih rendahnya kemampuan kepala madrasah dalam membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri para pendidik dan staff madrasah, kemampuan kepala madrasah dalam membina kerja sama dalam memajukan dan melaksanakan program-program pendidikan keagamaan juga masih rendah, Kemampuan kepala madrasah dalam mendorong para pendidik serta staf madrasah agar penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi secara efektif pada setiap usaha-usaha sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan madrasah dengan sebaik-baiknya, juga belum optimal. Dalam hal ini kepala sekolah kurang aktif dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan di sekolah maupun di luar sekolah dan lebih banyak mendelegasikannya kepada guru atau staf sekolah. Selain itu, kepala sekolah kurang aktif berkomunikasi dengan para guru dan peserta didik.

Keyword :

1. **Instruction**
2. **Consultation**
3. **Participation**
4. **Delegation**

Abstract : This study examines the Leadership Style of the Principal of Madrasah Ibtidaiyah An-Naarojil in Kalukubula Village, Sigi Biromaru District, Sigi Regency. The basis of the research used is qualitative and the type of research is descriptive. This type of data uses primary data and secondary data. Data collection techniques, carried out through observation, interviews, and documentation. Informant withdrawal technique using purposive. The data analysis technique used is the qualitative data analysis of the Miles and Huberman model. The theory used is the theory of Hersey and Blanchard which consists of Instruction, Consultation, Participation and Delegation. Based on the results of research conducted by researchers through data obtained from observations, interviews, and documentation, in connection with the discussion of the leadership of the Principal of Madrasah Ibtidaiyah An-Naarojil in Kalukubula Village, Sigi Biromaru District, Sigi Regency, the authors conclude that the principal's leadership is still not maximized because the principal in carrying out his role as a leader, namely the low ability of the madrasah principal in generating and fostering confidence in educators and madrasah staff, the ability of the madrasah principal in fostering cooperation in advancing and implementing religious education programs is also still low, Madrasah principals in encouraging educators and madrasah staff to be full of willingness and responsibility to participate effectively in every school's efforts to achieve madrasah goals as well as possible, are also not optimal. In this case the principal is less active and participates in various activities carried out at school and outside the school and delegates more to teachers or school staff. In addition, the principal is less active in communicating with teachers and students.

PENDAHULUAN

Kepala sekolah memiliki peranan yang strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan suatu sekolah. Kepala sekolah tidak saja berperan sebagai pemimpin pembelajaran, tetapi lebih dari itu kepala sekolah merupakan pemimpin dari semua fungsi-fungsi kepemimpinan dalam suatu sekolah seperti perencanaan, pembinaan karir, koordinasi dan evaluasi. Dengan demikian, keberhasilan pendidikan di Sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah harus mampu bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2004). Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya

sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Kepala sekolah sebagai unsur pimpinan yang memegang peranan penting dalam mempengaruhi dan mengarahkan semua personil sekolah agar dapat bekerja sama secara sukarela dan dapat memanfaatkan segala kemampuannya dalam usaha pencapaian tujuan organisasi sekolah. Kemudian peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang dan jenis pendidikan. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2004) bahwa sebaiknya pemimpin memiliki dan setidaknya mewarisi moral kepemimpinan Ki Hadjar Dewantoro, yaitu:

1. Ing Ngarso Sung Tulodho yaitu di depan memberikan contoh dan teladan
2. Ing Madyo Mangun Karso yaitu di tengah memberikan semangat dan motivasi
3. Tut Wuri Handayani yaitu dari belakang memberi dorongan dan bimbingan.

Penjelasan di atas dapat dipahami bahwa Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perannya sangat penting untuk membantu guru dan muridnya, dalam kepemimpinannya kepala sekolah harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah. Pemimpin (kepala sekolah) dalam situasi bagaimanapun tetap menduduki posisi kunci dalam setiap organisasi. Di tangan pemimpin setiap organisasi dapat berubah ke arah kemajuan dan atau kemunduran. Di satu pihak kemajuan dan atau kemunduran organisasi sekolah banyak tergantung pada situasi kematangan para guru, dipihak lain semuanya ditentukan berkat pimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran di sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya murid, kerjasama sekolah dan orang tua juga masyarakat. Untuk memenuhi tuntutan ini, kepala sekolah harus memiliki bekal yang memadai, termasuk pengetahuan yang profesional, kepemimpinan instruksional, keterampilan

administratif, dan keterampilan sosial. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif merupakan modal dasar dalam peningkatan kualitas kepemimpinan di dalam mencapai keberhasilan suatu sekolah. Kepala sekolah Islam diharapkan memiliki tujuan, kemauan, visi dan misi serta memahami peran dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah juga harus memiliki karakteristik dan gaya kepemimpinan yang khas yang bisa mempengaruhi dan membawa para bawahannya (guru dan staf-stafnya) ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah Ibtidaiyah An-Naarojil Desa Kalukubula memiliki kepemimpinan yang terbilang tertutup, karena kurang berinteraksi dan berkomunikasi kepada para guru dan murid. Selain itu, minimnya konsultasi yang dilakukan kepala sekolah kepada bawahannya sehingga nampak tidak mampu memberikan pengertian dan meyakinkan bawahannya dengan ide-ide kreatif, inovatif, yang dapat menantang mereka untuk membuktikan kemampuan dirinya. Masalah lain adalah, kepala sekolah belum mampu membangkitkan jiwa kebersamaan dalam kesepahaman untuk mencapai tujuan bersama melalui tindakan-tindakan nyata dengan mengikutsertakan mereka dalam perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Juga belum mampu menunjukkan sikap sebagai orang tua yang mampu membimbing, mengarahkan, dan menjadi penengah yang baik bagi semua kalangan. Serta kurangnya pendeklegasian kewenangan kepada para guru.

LANDASAN TEORI

Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia yaitu hubungan mempengaruhi dan hubungan kepatuhan atau ketiautan para bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Pentingnya peranan pemimpin tersebut seperti yang dikemukakan oleh Kouzes dan Barry (2004) bahwa seorang pemimpin merupakan orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui. Lebih lanjut Siagian (2006) menjelaskan bahwa pada hakikatnya seorang administrator/manajer adalah juga seorang pemimpin, yang dimaksud dengan seorang "pimpinan" yaitu bahwa Setiap orang yang mempunyai bawahan, suskses tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan tergantung

pada cara-cara memimpin yang dipraktikan oleh orang-orang "atasan" itu. Sebaliknya sukses tidaknya seorang pemimpin melaksanakan tugas kepemimpinannya, terutama tidak ditentukan oleh tingkat keterampilan teknis (*technical skill*) yang dimilikinya, akan tetapi lebih banyak ditentukan oleh keahliannya mengerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik (*managerial skill*).

Dalam hubungan ini perlu ditekankan bahwa seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang tidak melaksanakan sendiri tindakan-tindakan yang bersifat operasional, tetapi mengambil keputusan, menentukan kebijaksanaan, dan menggerakkan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil sesuai dengan kebijakan yang telah digariskan. Hakikatnya pemimpin dan kepemimpinan tersebut bersifat universal, artinya selalu ada dan senantiasa diperlukan pada setiap usaha bersama manusia dalam segenap organisasi mulai dari tingkat yang paling atas sampai pada tingkat paling bawah.

Menurut Rivai (2006), pemimpin adalah anggota dari suatu kumpulan yang diberi kedudukan tertentu dan diharapkan dapat bertindak sesuai kedudukannya. Seorang pemimpin adalah juga seorang dalam suatu perkumpulan yang diharapkan dapat menggunakan pengaruhnya untuk mewujudkan dan mencapai tujuan kelompok. Lebih lanjut John Frech dan Bertram Raven (dalam Hasibuan, 2003) mengemukakan bahwa seorang pemimpin mempengaruhi para bawahannya berdasarkan:

- a. *Coercive Power* (kekuatan berdasarkan paksaan), artinya pemimpin memerintah bawahannya didasarkan atas pemikiran bahwa bawahan takut dihukum, jika tidak menaati dan melaksanakan perintahnya.
- b. *Reward Power* (kekuatan untuk memberikan penghargaan), artinya pemimpin dapat memberikan penghargaan-penghargaan kepada bawahan yang mentaati dan melaksanakan perintahnya dengan baik.
- c. *Legitimate Power* (kekuasaan resmi), artinya pemimpin mempunyai kekuasaan atau kekuatan resmi yang timbul dari kedudukan atau posisinya di dalam organisasi bersangkutan.

- d. *Expert Power* (kekuatan karena keahlian), yaitu kekuatan yang timbul karena keahlian, kecakapan, dan kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin, sehingga ia dapat memerintah bawahannya.
- e. *Referent Power* (kekuatan referen), artinya seorang pemimpin dapat memerintah bawahannya didasarkan atas identifikasi kewibawaan yang dimiliki pemimpin itu.

Dengan demikian pemimpin itu merupakan seseorang yang memiliki kelebihan, sehingga mereka memiliki kekuasaan dan kewajiban untuk mengarahkan dan membimbing bawahan, juga mendapat pengakuan serta dukungan dari bawahannya, sehingga dapat menggerakkan mereka kearah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Raven (dalam Wirjana dan Susilo, 2006) mengatakan bahwa pemimpin adalah seorang yang menduduki posisi di kelompok, mempengaruhi orang-orang dalam kelompok itu sesuai dengan ekspektasi peran dan posisi tersebut dan mengkoordinasi serta mengarahkan kelompok untuk mempertahankan diri serta mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Kartono (2005), pemimpin ialah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. Lebih lanjut, Sudriamunawar (2006) memberikan penjelasan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerja sama kearah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Di dalam sebuah organisasi peranan seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan, mengendalikan dan mengarahkan anggotanya agar tujuan organisasi tercapai secara maksimal. Sehubungan dengan itu Kantz (dalam Nawawi, 2006) mengemukakan bahwa karakteristik pemimpin yang efektif adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki keterampilan manusiawi, meliputi kemampuan bekerja sama, memahami dan mampu memotivasi orang lain, baik individual maupun kelompok.
- b. Memiliki keterampilan teknis berupa kemampuan menerapkan pengetahuan khusus berupa keahlian di bidangnya.

Keterampilan konseptual berupa kemampuan mental/intelektual dalam menganalisa dan mendiagnosa situasi yang rumit, khususnya pada saat harus mengambil keputusan.

Kepemimpinan sendiri merupakan suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perorangan maupun kelompok (Thoha, 2009). Sedangkan menurut Robert G. Owens (dalam Nawawi, 2003), kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara suatu pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin. Lebih lanjut Robert Kreither dan Angelo Kinicki (dalam Nawawi, 2003) memberikan penjelasan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela.

Menurut Joseph C. Rost (dalam Safaria, 2004) bahwa kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pegikutnya (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Sedangkan menurut Pamudji (2001), kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi orang lain. Penjelasan ini dapat diartikan sebagai orang yang diberikan suatu kepercayaan atau tanggung jawab untuk memerintah atau menjalankan perintah. Bila disimak lebih dalam pengertian tentang kepemimpinan yang diuraikan oleh para ahli di atas, timbul suatu asumsi bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau tugas yang dilakukan oleh seorang pemimpin dimana ia bertugas dan membutuhkan suatu kemampuan atau skill yang melebihi dari orang-orang yang ia pimpin. Menurut Nanang Fattah (2000), kepemimpinan yaitu seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan, semakin banyak jumlah sumber kekuasaan, akan semakin efektif pula kepemimpinannya. Kemampuan yang dimaksud tersebut yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, kemampuan dan kelebihan itu mencakup beberapa hal seperti, kemampuan pribadi, berorganisasi dan sosial.

Dalam melaksanakan kepemimpinannya, seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang diperlihatkannya dan menjadi landasan dari seorang pemimpin tersebut dalam memimpin bawahannya. Gaya kepemimpinan sendiri merupakan pola tingkah laku yang disukai oleh pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja (Pasolong, 2007). Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Pasolong, 2008), gaya kepemimpinan dapat

dilihat dari gaya instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi, yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam melaksanakan tujuan dan tanggung jawabnya.

- a. Instruksi (memberitahukan), gaya ini dituntut seorang pemimpin untuk mengatakan apa yang harus dikerjakan, bagaimana dan dimana, dan kapan tugas dilakukan. Disamping itu secara ketat mengawasi sampai dimana pelaksanaan dan pencapaian tugas yang telah ditentukan. Inisiatif pemecahan masalah dan pengambilan keputusan sepenuhnya dilakukan pemimpin. Dalam gaya ini perilaku tugas tinggi dan perilaku hubungan rendah.
- b. Konsultasi, gaya ini disebut juga gaya menjajahkan karena dalam pelaksanaannya pemimpin masih banyak memberi pengarahan dan membuat hamper semua keputusan, tetapi diikuti peningkatan komunikasi dua arah dan perilaku mendukung. Pemimpin bersedia mendengar ide-ide dan saran bawahan, serta berusaha mendengar pendapat bawahan atas keputusan yang dibuat. Dalam gaya seperti ini perilaku tugas tinggi dan perilaku hubungan juga tinggi.
- c. Partisipasi, gaya ini dimana pemimpin dan bawahan saling bertukar menukar ide ke dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, komunikasi dua arah ditingkatkan dan pemimpin secara aktif mendengar. Tanggung jawab pemecahan masalah dan pembuatan keputusan sebagian berada ditangan bawahan. Dalam gaya ini tercakup perilaku tugas rendah dan perilaku hubungan tinggi.
- d. Delegasi, gaya delegasi ini dimana pemimpin mendiskusikan masalah bersama-sama bawahan sehingga diperoleh kesamaan pendapat mengenai defenisi masalah dan kemudian proses pembuatan keputusan diserahkan secara keseluruhan pada bawahan, memiliki pengendalian untuk memutuskan bagaimana cara pelaksanaan tugas. Dalam gaya ini tercakup perilaku hubungan rendah dan perilaku tugas rendah.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif sendiri merupakan suatu penelitian yang mana menggambarkan suatu keadaan dari suatu objek penelitian, kemudian dianalisis sesuai dengan data yang dikumpulkan. Sedangkan deskriptif sendiri merupakan suatu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya.

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan mengacu pada observasi lapangan, melakukan proses wawancara dengan informan yang telah ditentukan serta menggunakan dokumen sebagai data sekunder dalam penelitian. Informan dalam penelitian ini sebanyak 5 orang, yaitu 3 orang guru, 1 orang kepala tata usaha dan 1 orang operator komputer Madrasah Ibtidaiyah An-Naarojil. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mengacu pada model interaktif dalam analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan.

PEMBAHASAN

Madrasah Ibtidaiyah An-Naarojil merupakan lembaga pendidikan formal yang setara dengan Sekolah Dasar, yang pengelolaannya dilakukan oleh Kementerian Agama. Madrasah Ibtidaiyah ditempuh dalam waktu 6 (enam) tahun, mulai dari kelas 1 (satu) sampai pada kelas 6 (enam). Madrasah Ibtidaiyah An-Naarojil didirikan pada tahun 2012 dan baru beroperasi pada tahun 2013. Seiring dengan beroperasinya Madrasah Ibtidaiyah An-Naarojil, pada tanggal 02 Januari 2014, SK/izin pendirian madrasah/izin operasi madrasah secara resmi diberikan oleh Kementerian Agama, dengan Nomor: Kd.22.11/3/PP.00.04/0031/2014. Sedangkan nomor pokok sekolah nasionalnya adalah 69819710 dan Akte Pendirian Yayasan pada 22 Juni 2013. Lembaga pendidikan yang telah memiliki izin ini bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dengan cara memberikan pendidikan kepada pelajar. Hasil proses pembelajaran ini

diharapkan peserta didik dapat menguasai, meningkatkan dan bahkan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, kepribadian dan pandangan hidup serta tata pergaulan sesama manusia dan hasil karyanya. Peranan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah dimaksudkan untuk menciptakan kemajuan prestasi belajar peserta didik; karena itu peran sebagai pelaksana manajemen berbasis sekolah dipandang sebagai faktor mutlak untuk dilaksanakan guna perkembangan pendidikan.

Mulyasa (2004) memberikan penjelasan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam manajemen berbasis sekolah dapat dilihat berdasarkan kriteria berikut: 1) Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif; 2) Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan; 3) Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan; 4) Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah; 5) Bekerja dengan tim manajemen; 6) Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kepemimpinan sebagai suatu proses dengan berbagai cara untuk mempengaruhi orang atau sekolompok orang untuk mencapai tujuan bersama, berkaitan erat dengan pekerjaan yang harus dilaksanakan dan kekompakan orang-orang yang dipimpinnya.

Kepala Sekolah dapat dikatakan berhasil apabila mampu melaksanakan peranan Kepala Sekolah sebagai seorang yang mengemban tugas dan tanggungjawab dalam memimpin. Oleh karena itu dalam membahas kepemimpinan tersebut, maka dalam penelitian ini dapat diimplementasikan dengan menetapkan 4 (empat) aspek, instruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi, sesuai dengan pendapat Hersey dan Blanchard (dalam Pasolong, 2008).

1. Instruksi

Gaya ini dicirikan dengan komunikasi satu arah. Pemimpin membatasi peran bawahan dan menunjukan kepada bawahan apa, bagaimana, bilamana, dimana, dan bagaimana suatu tugas harus dilaksanakan. Inisiatif pemecahan masalah dan pembuatan keputusan semata-mata menjadi wewenang pimpinan yang kemudian diumumkan kepada para bawahan. Pengarahan

merupakan penugasan untuk mengambil tindakan tertentu yang tertuju pada usaha-usaha pencapaian tujuan. Oleh karena itu, untuk memberikan pengarahan yang jelas pada sasaran, diperlukan seorang Kepala Sekolah yang berpengetahuan dan berwawasan luas dalam bidang itu. Kiranya merupakan suatu hal yang aneh apabila seorang Kepala Sekolah tidak mengetahui arah perjalanan lembaga yang dipimpinnya. Oleh karena itu, Kepala Sekolah mampu memberi pengarahan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan yang ditetapkan di sekolah tersebut.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengarahan terhadap proses kegiatan belajar mengajar sudah dilakukan walaupun belum maksimal, karena sudah diarahkan melalui kurikulum pendidikan yang sudah disiapkan oleh pihak Sekolah Madrasah Ibtidaiyah An-Naarojil. Oleh karena itu, peneliti berharap supaya keberadaaan kepala sekolah tidak hanya sekedar menggugurkan kewajibannya sebagai orang yang memiliki jabatan tertinggi di sekolah tersebut, tetapi harus bisa lebih peka terhadap situasi dan kondisi yang terjadi saat ini, yaitu guru dan murid sangat membutuhkan koordinasi dan komunikasi yang lebih intens dan tidak hanya memberitahukan melalui orang lain. Karena kita tahu persis bahwa Sekolah adalah suatu lembaga pendidikan sebagai tempat guru mengajar dan murid belajar, suatu tempat dimana proses belajar mengajar dilangsungkan. Hasil dari proses ini diharapkan setiap peserta didik dapat menguasai, meningkatkan dan bahkan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, kepribadian dan pandangan hidup serta tata pergaulan sesama manusia dan hasil karyanya.

Selain itu, diketahui juga bahwa instruksi dalam proses kegiatan belajar mengajar di Sekolah Madrasah Iftidaiyah An-Naarojil Desa Kalukubulak belum sesuai dengan apa yang diharapkan, Kepala Sekolah merumuskan peranan-peranan guru dan memerintahkan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana seorang guru melakukan berbagai tugas, Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin jarang memberikan intruksi kepada guru dan Kepala Sekolah belum melaksanakan pengarahan secara ketat. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah di rencanakan. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutkan

(followership), yaitu kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan. Menurut Melayu Hasibun pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahannya agar mengerjakan sebagian dari pekerjaan dalam mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Jadi pemimpin itu harus mempunyai bawahan, harus membagi pekerjaanya dan harus tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaanya tersebut.

2. Konsultasi

Gaya kepemimpinan konsultatif ini masih memberikan intruksi yang cukup besar serta penetapan keputusan-keputusan dilakukan oleh pemimpin. Bedanya adalah bahwa gaya konsultatif ini menggunakan komunikasi dua arah dan penjelasan-penjelasan yang terarah tentang tugas-tugas yang perlu dilaksanakan serta Kepala Sekolah memberikan dorongan atau motivasi kepada guru, adapun ciri gaya kepemimpinan konsultatif ini antara lain pemimpin memberikan pengarahan maupun dukungan tinggi, pemimpin mengadakan komunikasi dua arah dan berusaha mendengarkan perasaan, gagasan, dan saran bawahan serta pengawasan dan pengambilan keputusan tetap pada pemimpin.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa kepala sekolah jarang melakukan konsultasi dengan para bawahannya, hal tersebut yang membuat para guru-guru dan staf agak segan untuk melakukan komunikasi apabila ada masalah penting yang harus dibicarakan terkait dengan masalah pendidikan, karena kepala sekolah terkesan membatasi diri dan jarang keluar dari ruangannya. Padahal secara teori, seorang pemimpin harus selalu berinteraksi dengan rekan kerja atau bawahannya, sehingga segala bentuk permasalahan yang terjadi di lingkungan sekolah tersebut dapat dibicarakan secara terbuka. salah satu hal yang harus kita pahami disini adalah fungsi konsultatif merupakan salah satu fungsi seorang pemimpin yang harus siap dan bersedia memberikan kesempatan pada anggota-anggota organisasi untuk berkonsultasi dalam mengatasi/menyelesaikan berbagai masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Selain itu, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan juga diketahui bahwa proses pemberian dorongan dan motivasi kepada bawahan yang dilakukan kepala sekolah masih kurang efektif dan jarang melakukan komunikasi kepada para guru dan staf. Padahal

komunikasi adalah merupakan hal yang penting karena pemberian motivasi melalui komunikasi adalah tanggungjawab seorang pemimpin. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di suatu sekolah atau madrasah harus dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan dan apa yang diinginkan baik oleh guru maupun oleh pegawai tata usaha serta pembantu lainnya. Sehingga dengan kerja sama yang baik menghasilkan pikiran yang harmonis dalam usaha perbaikan sekolah.

3. Partisipasi

Pada bagian ini, Kepala Sekolah Madrasah Ibtidaiyah An-Naarojil di Desa Kalukubula harus bersikap terbuka dan memberikan peluang bagi terselenggaranya komunikasi dua arah serta menaruh perhatian terhadap usaha dan prestasi guru. Peranan Kepala Sekolah pada gaya partisipatif adalah menyusun keputusan bersama-sama dengan bawahannya. Mengacu pada hal tersebut, terlihat bahwa kepala sekolah sangat minim sekali dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di Sekolah Madrasah Ibtidaiyah An-Naarojil, bahkan dalam proses pengambilan keputusan terkadang masih ragu-ragu atas keputusannya, padahal sudah dibicarakan rapat. Selain itu, kepala sekolah jarang aktif dalam kegiatan keagamaan yang diadakan di sekolah, kalaupun hadir hanya sebatas membuka kegiatan saja, setelah kepala sekolah meninggalkan tempat. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan yang di tunjukkan olehnya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kepemimpinan dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai standar yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, dalam hal ini pemimpin harus aktif membuka komunikasi dua arah dan mendengarkan apa yang diinginkan oleh bawahan. Dari semua pernyataan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis dapat menyimpulkan bahwa Kepala Sekolah Madrasah Ibtidaiyah An-Naarojil Desa Kalukubula dalam menyusun dan mengambil keputusan bersama dengan bawahan selalu dikomunikasikan terlebih dahulu dengan guru dan staf, setelah itu guru senior yang biasanya menjadi pemimpin rapat karena kepala sekolah berhalangan hadir dalam pertemuan tersebut. Kepala madrasah merupakan pimpinan tertinggi di sekolah atau madrasah. Pola kepemimpinannya akan sangat

berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu, pada pendidikan modern, kepemimpinan kepala madrasah perlu mendapat perhatian secara serius. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah. Karena kepala madrasah berperan sebagai pemimpin di lembaganya, maka dia harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah di tetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan dan mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik.

4. Delegasi

Pendelegasian ialah proses terorganisir dalam kerangka hidup organisasi/keorganisasian untuk secara langsung melibatkan sebanyak mungkin orang dan pribadi dalam pembuatan keputusan, pengarahan, dan pengerajan tugas yang berkaitan dengan pemastian tugas. Pendelegasian merupakan tindakan mempercayakan tugas (yang pasti dan jelas), kewenangan, hak, tanggungjawab, kewajiban, dan pertanggungjawaban kepada bawahan secara individu dalam setiap posisi tugas. Pendelegasian dilakukan dengan cara membagi tugas, kewenangan, hak, tanggungjawab, kewajiban serta pertanggungjawaban yang ditetapkan dalam suatu penjabaran/deskripsi tugas formal dalam organisasi.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukan bahwa kepala sekolah lebih sering mempercayakan kepada salah seorang guru untuk mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di Sekolah Madrasah Ibtidaiyah An-Naarojil. Tidak hanya itu, terkadang apabila ada kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di luar sekolah, guru atau staf turut serta diikutkan. Selain itu, terlihat juga bahwa Kepala Sekolah memberi pendelegasian tanggungjawab kepada guru karena sewaktu waktu ada tugas yang bersamaan, sehingga siap menghadapi masaalah saat terjadi persoalan dalam pekerjaan. Secara teori mendelegasikan kewenangan kepada bawahan itu bagus, tetapi pendelegasian yang terlalu sering juga memiliki dampak negatif terhadap lembaga. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Mulyasa (2004), bahwa dalam meningkatkan kinerja guru kepala madrasah harus mengetahui prinsip-prinsip tentang kinerja guru yaitu memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme terna kependidikan disekolah, kepala

sekolah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesi, sebagai manajer kepala sekolah harus meningkatkan profesi secara persuasif dan dari hati ke hati. Dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi, sehubungan dengan pembahasan mengenai kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah Ibtidaiyah An-Naarojil di Desa Kalukubula Kecamatan Sigi Biromaru Kabupaten Sigi, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, masih belum maksimal karena kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin yaitu masih rendahnya kemampuan kepala madrasah dalam membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri para pendidik dan staff madrasah, kemampuan kepala madrasah dalam membina kerja sama dalam memajukan dan melaksanakan program-program pendidikan keagamaan juga masih rendah, Kemampuan kepala madrasah dalam mendorong para pendidik serta staff madrasah agar penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi secara efektif pada setiap usaha-usaha sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan madrasah dengan sebaik-baiknya sepenuhnya juga belum optimal. Dalam hal ini kepala sekolah kurang aktif dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan di sekolah maupun di luar sekolah dan lebih banyak mendelegasikannya kepada guru atau staf sekolah. Selain itu, kepala sekolah kurang aktif berkomunikasi dengan para guru dan siswa/siswi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akte Pendirian Yayasan Nomor 69819710 pada 22 Juni 2013
- Fattah, N. (2000). Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi Pemberdayaan Sekolah dalam rangka Peningkatan Mutu dan Kemandirian Sekolah, Andira. Bandung : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Hasibuan, M. (2003). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara
- Kartono, K. (2005). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Rajawali Pers
- Mulyasa, E. (2004). Kurikulum Berbasis Kompetensi. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Nawawi, H. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pasolong, H. (2007). Teori Administrasi Publik. Bandung : Alfabeta
- Pasolong, H. (2008). Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Alfabeta.
- Rivai, V. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Grafindo.
- Rivai, V. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Safaria, T. (2004). Kepemimpinan. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Siagian, S. P. (2006). Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi. Jakarta : Gunung Agung
- Siagian, S. P. (2006). Teori Dan Kepemimpinan. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta
- SK Nomor: Kd.22.11/3/PP.00.04/0031/2014 tentang Izin Pendirian Madrasah
- Sudriamunawar, H. (2006). Kepemimpinan, Peran Serta dan Produktivitas. Cetakan I. Bandung : Mandar Maju.
- Thoha, M. (2009). Perilaku Organisasi. Bandung : PT. Raja Grafindo Persada
- Wirjana, B. R. M.S.W & Susilo, S. (2006). Kepemimpinan, Dasar- Dasar dan Pengembangannya. Yogyakarta : CV. Andi offset.