

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bambaira Kabupaten Pasangkayu

*Ramadan

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Palu

Email : ramadanramadan1508@gmail.com

Kata Kunci

1. Gaya Kepemimpinan
2. Instruksi
3. Konsultasi
4. Partisipasi
5. Delegasi

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bambaira Kabupaten Pasangkayu. Dasar penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun informan dalam penelitian ini yaitu Wakil Kepala Sekolah, Guru serta Staf yang bekerja di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bambaira. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (Pasolong, 2008), yang mana mengklasifikasikan gaya kepemimpinan situasional menjadi empat indikator, yaitu : intruksi, konsultasi, partisipasi serta delegasi.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa keempat indikator kepemimpinan situasional terlihat dari gaya kepemimpinan yang diperlihatkan oleh kepala sekolah menengah pertama negeri 1 bambaira. Pada indikator instruksi, kepala sekolah dapat mengarahkan seluruh guru dan staf yang bekerja di sekolah tersebut, ini membuktikan bahwa kepala sekolah telah menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Pada bagian konsultasi, terlihat bahwa kepala sekolah melakukan interaksi dua arah, adanya proses pemberian ide maupun saran serta terlihat juga bahwa kepala sekolah menerima ide, saran maupun masukan yang diberikan oleh para guru maupun staf. Sedangkan pada bagian partisipasi terlihat bahwa adanya keterlibatan seluruh pihak baik itu wakil kepala sekolah, guru maupun staf di SMP N 1 Bambaira. Namun,

pada bagian delegasi terlihat bahwa proses delegasi yang diberikan oleh kepala sekolah terbatas dan hanya terjadi pada kondisi tertentu. Keterbatasan pemberian delegasi tersebut dilandasi oleh tugas pokok dan fungsi masing-masing pihak



PENDAHULUAN

Pendidikan yang berkualitas menjadi suatu tuntutan serta kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap lembaga pendidikan yang mana tidak dapat ditawar, mulai dari tingkat dasar hingga pendidikan tinggi. Maka dari itu pemerintah berupaya meningkatkan kualitas pendidikan masyarakat. Namun, hal tersebut masih jauh dari apa yang diharapkan. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan, terlihat bahwa jumlah siswa putus sekolah di 34 Provinsi pada tahun ajaran 2019 – 2020 yaitu sebanyak 59.443 siswa putus sekolah pada tingkat Sekolah Dasar (SD), sebanyak 38.464 siswa putus sekolah pada tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan sebanyak 59.259 siswa putus sekolah pada tingkat Sekolah Menengah Atas / Sekolah Menengah Kejuruan (SMA / SMK) (Statistik Pendidikan, 2021).

Salah satu hal yang diperlukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan yaitu adanya kepala sekolah yang dapat memimpin sekolah kearah yang lebih baik. Pemimpin sendiri merupakan anggota kelompok yang paling berpengaruh dalam aktivitas kelompok dan dapat memainkan peran penting dalam merumuskan ataupun mencapai tujuan kelompok (Kartono, 2003). Lebih lanjut Robbins (2016) menjelaskan bahwa pemimpin ialah seseorang yang memiliki otoritas kepemimpinan dan dapat mempengaruhi orang lain, yang mana proses memimpin suatu kelompok dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Syafuri (2010), Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu lembaga / organisasi. Baik lembaga formal maupun non formal keberhasilan suatu lembaga ditentukan dari kualitas pemimpinnya. Sebab pemimpin yang berkualitas akan mampu mengelola lembaga yang dipimpinnya.

Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan di dalam dirinya. Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan suatu hal yang melekat pada diri seseorang pemimpin berupa sifat tertentu seperti kepribadian (*Personality*), kemampuan (*Ability*) dan kesanggupan (*Capability*) (Wahjosumidjo, 1987). Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen yang menduduki posisi strategis dalam sistem dan hirarki kerja dan tanggung jawab pada sebuah organisasi (Baidan dan Aziz, 2014). Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti

pengendalian dari pemimpinnya. Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang menjadi bawahannya, dan juga akan memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pegawai dalam mencapai tujuan suatu organisasi

Sedangkan Kepemimpinan merupakan suatu ilmu serta seni untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok agar dapat bekerja bersama serta tidak saling menjatuhkan dengan tujuan mencapai tujuan organisasi (Taryaman, 2016). Lebih lanjut Sutrisno (2014) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing serta mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil yang diinginkan. Kepemimpinan mengacu pada *softskill* yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya. Sedangkan gaya kepemimpinan mengacu pada ciri atau sikap seseorang dalam memimpin bawahan. Gaya kepemimpinan sendiri merupakan suatu ciri yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tercapainya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan oleh pemimpin agar dapat meningkatkan kinerja seluruh pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan suatu kinerja.

Dalam hal ini, pemimpin memiliki gaya kepemimpinan dalam melaksanakan kepemimpinan pada organisasi / lembaga. Gaya kepemimpinan sendiri merupakan pola perilaku yang konsisten digunakan oleh seorang pemimpin ketika ia bekerja (Hersey dan Blanchar dalam Syafar, 2001). Penjelasan ini memberikan gambaran bahwa setiap orang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda.

Tiap orang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Kepala Sekolah yang menjadi pemimpin di sekolah pasti juga memiliki gaya kepemimpinan yang ia perlihatkan dalam memimpin para guru, tak terkecuali di SMP negeri 1 Bambaira Kabupaten Pasangkayu. Observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti, terlihat bahwa gaya kepemimpinan yang diperlihatkan oleh Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Bambaira merupakan gaya kepemimpinan situasional. Hal tersebut terlihat dari cara Kepala sekolah memimpin sekolah tersebut.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang atau sekelompok orang menginspirasi, memotivasi serta mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai tujuan bersama (Gaspersz dalam Mallapiseng, 2015). Kepemimpinan itu sendiri dipahami dalam dua pengertian, yaitu sebagai kekuatan untuk menggerakkan orang dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar mau melakukan sesuatu. Menurut Yamin dan Maisah (2010), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Erni dan Kurniawan (2005) kepemimpinan yaitu seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan paksaan, sehingga orang yang dipimpinya menerima dirinya sebagai orang yang layak memimpin mereka. Kepemimpinan sendiri melibatkan tiga hal, antara lain pemimpin, pengikut dan situasi atau kondisi tertentu.

Gatto (dalam Salusu, 1996) menjelaskan bahwa hukum atau aturan dalam kepemimpinan meliputi : 1). Berkomunikasi, seorang pemimpin perlu menciptakan lingkungan yang menyenangkan agar komunikasi dapat berjalan dengan lancar. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan iklim yang menantang, kreatif, dan dapat memperkuat rasa kebersamaan. Lebih dari itu, perlu juga menciptakan situasi agar setiap orang dapat menyelesaikan masalah dari yang sederhana hingga yang sulit; 2). Mengkoordinasikan, dalam arti mengetahui dengan persis fungsi dan kegiatan apa yang perlu dikoordinasikan, dan apakah orang yang tepat telah dimanfaatkan dengan baik; 3). Pengorganisasian, yaitu menggunakan orang yang tepat pada waktu yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah direncanakan; 4). Memotivasi, yaitu menciptakan kriteria yang mendorong mereka untuk bekerja sama, kemudian membantu mereka memahami manfaat yang akan mereka nikmati dari pekerjaannya; 5). Memanfaatkan sumber daya, yaitu menggunakan karyawan/karyawan dan peralatan secara tepat dan semaksimal mungkin, tetapi juga menyediakan dana yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan; 6). Menetapkan pedoman kerja, salah satu hukum yang berpengaruh terhadap disiplin organisasi ialah pemimpin harus menetapkan pedoman kerja, kebijaksanaan dan prosedur kerja, batasan-batasan, jadwal, disiplin,

terutama yang berkaitan dengan masalah keuangan dan perbekalan harus disiapkan dengan matang. Manusia pada dasarnya selalu ingin menyimpang dari dari aturan sehingga kalau tidak ada pedoman tentang mekanisme kerja, maka disiplin akan sulit ditegakkan, dan juga; 7). Pemimpin perlu mengklarifikasi harapan-harapan dari organisasi dan menjelaskan metode apa yang akan digunakan untuk mencapai harapan-harapan itu.

Marpaung (2014) menjelaskan bahwa teori kepemimpinan terdiri dari empat hal, yaitu :

1. Teori Psikoanalisis : Teori ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin harusnya dapat tampil sebagai seorang ayah sebagai sumber kasih sayang dan ketakutan, sebagai simbol dari super ego, sebagai tempat pelampiasan kekecewaan, frsutasi dan agresivitas para pengikut, tetapi juga sebagai seorang yang memberi kasih sayang kepada pengikutnya. Oleh karena itu, aspek kognitif (kemampuan intelektual), efektif, konotatif (evaluasi), perilaku, perasaan, watak, integritas, pribadi dan potensi unggulan lamanya menjadi tuntutan kapabilitas (kemampuan) kepemimpinan.
2. Teori antisipasi-interaksi (interaction-expectation theory) ada beberapa pendekatan yang paling menentukan karakteristik kepemimpinan..
3. "*Leader role theory*" dan "*two stage model*". Dalam *leader role theory*, dijelaskan variabel utama dari seorang pemimpin adalah action, interaction, dan sentiments. Apabila frekuensi interaksi dan peran serta dalam aktivitas bersama itu meningkat, maka perasaan saling memiliki akan timbul dan norma-norma kelompok akan makin jelas. Semakin tinggi jabatan seseorang, maka akan semakin tinggi pula daya adaptasi seorang pemimpin pada ciri dan karakteristik kelompok dan semakin lebar pula kadar interaksinya dan semakin melibatkan banyak orang. Sedangkan dalam *two stage model* disebutkan bahwa seorang pemimpin mampu meningkatkan keterampilan pegawainya, maka secara bersamaan sebenarnya sang pemimpin sedang memberikan motivasi kepada pegawainya.
4. Teori humanistik : Teori ini menekankan hubungan yang kohesif dan efektif dalam dinamika kelompok. Manusia dalam pandangan teori adalah organisme yang dapat diberikan motivasi setinggi mungkin. Sedangkan organisasi sebagai kelengkapan yang dapat dimanipulasi dan dikendalikan.

Seorang pemimpin memiliki tipe kepemimpinan yang melekat pada dirinya. Menurut Kartono (2005) terdapat 8 tipe kepemimpinan yang pasti dimiliki oleh seorang pemimpin, adapun tipe kepemimpinan tersebut yaitu :

1. Tipe Kharismatik.

Tipe kepemimpinan karismatik memiliki kekuatan energi, pesona, dan otoritas yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia memiliki pengikut yang sangat banyak dan pengawal yang dapat dipercaya.

2. Tipe Paternalistik.

Tipe kepemimpinan seperti ini adalah tipe kepemimpinan kepatuhan, dengan beberapa ciri - ciri :

- a. Pemimpin menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa.
- b. Pemimpin terlalu bersikap melindungi.
- c. Pemimpin jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif sendiri.
- d. Bawahan jarang diberikan kesempatan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreasinya.
- e. Bersikap mengetahui segalanya

3. Tipe Militeristik.

Tipe ini sifatnya militer, hanya gaya luarnya saja yang meniru gaya militer namun jika dicermati, tipe ini sangat mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter. Harus dipahami bahwa tipe ini berbeda dengan kepemimpinan militer. Adapun sifat-sifat kepemimpinan militeristik yaitu :

- a. Lebih banyak menggunakan sistem komando atau perintah terhadap bawahannya, kasar, sangat otoriter, kaku, dan seringkali kurang bijaksana.
- b. Membutuhkan kepatuhan mutlak dari bawahan.
- c. Sangat menyukai formalitas, upacara ritual dan tanda-tanda keagungan yang berlebihan.
- d. Menuntut disiplin yang tegas dan kaku dari bawahannya.

- e. Tidak mau/tidak menerima saran, usul, saran, dan kritik dari bawahan.
- f. Komunikasi hanya berlangsung satu arah saja.

4. Tipe Otokratis.

Kepemimpinan otokratis mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal *one man show*. Dia berambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri. Selanjutnya pemimpin selalu berdiri jauh dari anggota kelompoknya. Jadi ada sikap menyisakan diri dan eksklusivisme. Pemimpin otokratis itu senantiasa ingin berkuasa absolute, tunggal, dan merajai keadaan. Pemimpin mau bersikap baik terhadap bawahannya, asal bawahannya bersedia patuh secara mutlak.

5. Tipe Laissez Faire.

Dalam jenis kepemimpinan ini, pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompok dan semua orang melakukan hal mereka sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dia adalah pemimpin simbol dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Oleh karena itu, kursi pemimpin dengan tipe ini biasanya diperoleh melalui suap, suap atau berkat sistem nepotisme. Pemimpin tipe ini tidak memiliki otoritas dan tidak dapat mengontrol bawahannya. Tidak mampu melakukan koordinasi kerja, dan sama sekali tidak berdaya untuk menciptakan suasana kerja yang kooperatif, sehingga organisasi yang dipimpinnya menjadi kacau dan berantakan.

6. Tipe Populistik.

Kepemimpinan populistik adalah kepemimpinan yang dapat membangun solidaritas masyarakat. Misalnya Soekarno dengan ideologi marhaenismenya yang menekankan masalah persatuan bangsa, nasionalisme, dan sikap hati-hati terhadap kolonialisme dan penindasan, eksploitasi dan dominasi kekuatan asing. Kepemimpinan populis ini berpegang teguh pada

nilai-nilai masyarakat tradisional, juga kurang percaya pada dukungan kekuasaan dan bantuan utang luar negeri (asing). Tipe kepemimpinan ini mengutamakan kebangkitan nasionalisme.

7. Tipe Administratif atau Eksekutif.

Kepemimpinan tipe administratif adalah kepemimpinan yang mampu melaksanakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedangkan pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan demikian, sistem administrasi dan birokrasi yang lebih efisien dapat dibangun untuk memerintah, yaitu untuk memperkuat keutuhan bangsa dan upaya pembangunan. Dengan kepemimpinan administratif ini diharapkan terjadi perkembangan teknis yaitu teknologi, industri, manajemen modern dan pembangunan sosial di masyarakat.

8. Tipe Demokratis.

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada pengikut. Adanya koordinasi kerja pada seluruh bawahan dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada orangnya atau individu pemimpinnya, tetapi kekuatannya terletak pada beberapa indikasinya :

- a. Organisasi dengan segenap bagiannya berjalan dengan lancar sekalipun pemimpin tersebut tidak ada di kantor.
- b. Otoritas sepenuhnya memberikan delegasi kepada bawahan dan masing-masing pihak menyadari tugas dan kewajiban mereka sehingga merasa senang, puas, dan pasti aman menyangkut setiap tugas dan kewajibannya.
- c. Pada umumnya mengutamakan tujuan kesejahteraan serta kelancaran kerja sama dari tiap kelompok

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai, atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai/sering digunakan oleh seorang

pemimpin. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari filosofi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya (Rivai, 2014). Lebih lanjut Thoha (2009) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti orang yang dilihatnya. Gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua (Stoner, 1996), yaitu :

1. Gaya berorientasi tugas mengawasi karyawan secara ketat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan memuaskan. Pelaksanaan tugas lebih ditekankan pada pertumbuhan pegawai atau kepuasan pribadi.
2. Gaya berorientasi karyawan lebih menekankan pada memotivasi daripada mengendalikan bawahan. Gaya ini membangun hubungan yang bersahabat, saling percaya, dan saling menghormati dengan karyawan yang sering kali diizinkan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi mereka.

Northouse (2016) menjelaskan bahwa terdapat 15 gaya kepemimpinan yang salah satunya dimiliki oleh seorang pemimpin, 15 gaya kepemimpinan tersebut yaitu : Pendekatan Sifat, Pendekatan Keterampilan, Pendekatan Perilaku, Pendekatan Situasional, Teori Jalur-Tujuan, Teori Pertukaran Pemimpin-Anggota, Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Otentik, Kepemimpinan Yang Melayani, Kepemimpinan Adaptif, Pendekatan Psikodinamik, Etika Kepemimpinan, Kepemimpinan Kelompok, Gender dan Kepemimpinan serta Budaya dan Kepemimpinan.

Hersey dan Blanchard (dalam Pasolong, 2008) memberikan penjelasan bahwa gaya kepemimpinan dapat dilihat dari beberapa indikator jika menggunakan pendekatan situasional. Indikator tersebut yaitu instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi. Indikator ini juga dapat digunakan / diterapkan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab serta tujuan organisasi / lembaga. Adapun indikator dari gaya kepemimpinan tersebut yaitu :

1. Instruksi

Pada bagian ini, 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.

2. Konsultasi

Bagian dari seorang pemimpin ini masih memberikan banyak arahan dan membuat hampir semua keputusan, tetapi diikuti dengan peningkatan komunikasi dua arah dan perilaku suportif. Pemimpin mau mendengarkan ide dan saran bawahan, dan berusaha mendengarkan pendapat bawahan atas keputusan yang dibuat. Dalam gaya ini, perilaku tugas tinggi dan perilaku hubungan tinggi.

3. Partisipasi

Pada bagian ini, pemimpin dan bawahan bertukar ide menjadi pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, komunikasi dua arah ditingkatkan dan pemimpin secara aktif mendengarkan. Tanggung jawab untuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan sebagian berada di tangan bawahan. Gaya ini mencakup perilaku tugas yang rendah dan perilaku hubungan yang tinggi.

4. Delegasi

Pendelegasian adalah suatu proses di mana pemimpin mendiskusikan masalah dengan bawahan sehingga diperoleh pendapat yang sama mengenai definisi masalah dan kemudian proses pengambilan keputusan diserahkan secara keseluruhan kepada bawahan, yang memiliki kendali untuk memutuskan bagaimana melaksanakan tugas. Gaya ini termasuk perilaku hubungan yang rendah dan perilaku tugas yang rendah.

Sedangkan Arep dan Tanjung (2003) menyatakan bahwa terdapat empat gaya kepemimpinan yang umumnya digunakan oleh seorang pemimpin, yang mana gaya kepemimpinan tersebut meliputi :

1. *Democratic Leadership* / Kepemimpinan Demokratis merupakan suatu gaya kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan

2. *Dictatorial* atau *Autocratic Leadership* / Kepemimpinan Autokratik merupakan suatu gaya leadership yang berfokus pada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk kepentingan pribadi serta golongan dengan kesediaan untuk menerima segala resiko yang akan terjadi
3. *Paternalistic Leadership* merupakan bentuk gaya kepemimpinan gabungan dari gaya pertama (*democratic*) dan kedua (*dictatorial*). Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya mengacu pada berlakunya kehendak seorang pemimpin, namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur demokratis. Sistem dapat diibaratkan diktator yang berselamatkan demokratis.
4. *Free Rein Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang menyerahkan atau mendelegasikan seluruh kebijakan pengoperasian Manajemen Sumber Daya Manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka. Pimpinan disini hanya sekedar mengawasi dari atas dan menerima laporan kebijaksanaan pengoperasian yang telah dilaksanakan oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan ini terutama diterapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia

METODE

Dasar penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif sendiri merupakan penelitian yang berusaha membangun pandangan orang-orang yang diteliti secara rinci dan dibentuk dengan kata-kata, holistik (menyeluruh dan mendalam) dan gambaran yang kompleks. (Tohirin, 2013). Menurut Afifuddin (2009), penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengkaji kondisi objek alam, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan penelitian kualitatif. hasil menekankan makna daripada generalisasi. Lebih lanjut Moleong (2010) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena apa yang dipahami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu waktu. konteks khusus yang bersifat alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan suatu penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2011). Lebih lanjut Widodo & Mukhtar (2000) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif ialah metode riset yang dipergunakan dalam memperjelas tentang gejala sosial melalui berbagai variabel yang saling berkaitan antara satu dengan lainnya. Penelitian deskriptif tidak membutuhkan hipotesis, karena pengujian serta penulisan akan dilakukan setelah berada di lokasi penelitian.

Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat individu dan keadaan sosial yang timbul dalam masyarakat khususnya untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah menengah pertama 1 bambaira kabupaten pasangkayu

PEMBAHASAN

1. Instruksi

Pada indikator ini, Hersey dan Blanchard (dalam Pasolong, 2008) memberikan penjelasan bahwa 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.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Babaira dapat mengarahkan seluruh guru dan staf yang bekerja di sekolah tersebut, ini membuktikan bahwa kepala sekolah telah menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian (1998) bahwa fungsi kepemimpinan merupakan suatu fungsi dimana seorang pemimpin dijadikan sebagai penentu arah, sebagai wakil dan juru bicara, sebagai komunikator, mediator serta integrator

2. Konsultasi

Dalam proses pelaksanaan konsultasi ini, pemimpin memberikan pengarahan dan semua keputusan, tetapi diikuti meningkatkan komunikasi dua arah dan perilaku mendukung, serta

pemimpin bersedia mendengar ide-ide, saran bawahan dan juga berusaha mendengar pendapat ataupun keputusan yang akan dibuat (Hersey dan Blanchard dalam Pasolong, 2008). Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bambaira dalam menjalankan tugasnya selalu melakukan komunikasi dua arah dengan seluruh pihak yang ada di SMP N 1 Bambaira.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa indikator konsultasi dalam penelitian ini berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari adanya komunikasi dua arah yang terjadi antara Bapak Suriadyn, S.Pd., M.Pd selaku kepala sekolah dan guru maupun staf yang ada di sekolah tersebut. Hal ini juga sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Gatto (dalam Salusu, 1996) bahwa salah satu aturan dalam kepemimpinan yaitu dimana seorang pemimpin perlu mengklarifikasi harapan-harapan dari organisasi dan menjelaskan metode apa yang akan digunakan untuk mencapai harapan-harapan itu. Penjelasan ini terlihat dari adanya interaksi dua arah, adanya proses pemberian ide maupun saran serta terlihat juga bahwa kepala sekolah menerima ide, saran maupun masukan yang diberikan oleh para guru maupun staf yang bekerja di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bambaira Kabupaten Pasangkayu.

3. Partisipasi

Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Pasolong, 2008) partisipasi sendiri ialah suatu gaya dimana pemimpin dan bawahan saling tukar ide dalam pemecahan masalah dan mengambil keputusan, komunikasi dua arah di tingkatkan dan pemimpin secara aktif mendengar. Tanggung jawab pemecahan masalah dan pengambilan keputusan serbagian berada di tangan bawahan. Dalam gaya ini mencakup perilaku tugas rendah dan perilaku tugas tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator partisipasi dalam penelitian ini berjalan dengan baik. Hal tersebut dibuktikan dari adanya keterlibatan seluruh pihak baik itu wakil kepala sekolah, guru maupun staf di SMP N 1 Bambaira, yang mana memperlihatkan adanya motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah. Ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Gatto (dalam Salusu, 1996) yang mana salah satu aturan kepemimpinan ialah Memotivasi, yaitu menciptakan kriteria yang mendorong mereka untuk bekerja sama, kemudian membantu mereka memahami manfaat yang akan mereka nikmati dari pekerjaannya

4. Delegasi

Secara umum, delegasi yaitu memberikan wewenang kepada bawahan dalam mengurus segala sesuatu. Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Pasolong, 2008), delegasi merupakan suatu proses di mana pemimpin mendiskusikan masalah dengan bawahan sehingga diperoleh pendapat yang sama mengenai definisi masalah dan kemudian proses pengambilan keputusan diserahkan secara keseluruhan kepada bawahan, yang memiliki kendali untuk memutuskan bagaimana melaksanakan tugas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses delegasi yang diberikan oleh kepala sekolah terbatas dan hanya terjadi pada kondisi tertentu. Keterbatasan pemberian delegasi tersebut dilandasi oleh tugas pokok dan fungsi masing-masing pihak. Hal ini tidak sesuai dengan *Free Rein Leadership* yang dikemukakan oleh Arep dan Tanjung (2003) bahwa pada saat pemberian delegasi, pemimpin hanya perlu mengawasi dari atas dan menerima laporan kebijaksanaan pengoperasian yang telah dilaksanakan oleh bawahannya. Hal ini wajar mengingat bahwa berdasarkan observasi awal bahwa gaya kepemimpinan yang diperlihatkan oleh Bapak Suriadyn, S.Pd., M.Pd merupakan gaya kepemimpinan situasional yang mana dalam proses pendelegasian menurut Hersey dan Blanchard (dalam Pasolong, 2008) mengacu pada seorang pemimpin mendiskusikan masalah dengan bawahan sehingga diperoleh pendapat yang sama mengenai definisi masalah

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa keempat indikator kepemimpinan situasional terlihat dari gaya kepemimpinan yang diperlihatkan oleh kepala sekolah menengah pertama negeri 1 bambaira. Mengacu indikator kepemimpinan situasional yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (dalam Pasolong, 2008) yaitu intruksi, konsultasi serta partisipasi berjalan dengan baik sedangkan pada bagian delegasi hanya sebagian mengingat tugas pokok dan fungsi masing-masing pihak.

Pada indikator instruksi, kepala sekolah dapat mengarahkan seluruh guru dan staf yang bekerja di sekolah tersebut, ini membuktikan bahwa kepala sekolah telah menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Pada bagian konsultasi, terlihat bahwa kepala sekolah melakukan

interaksi dua arah, adanya proses pemberian ide maupun saran serta terlihat juga bahwa kepala sekolah menerima ide, saran maupun masukan yang diberikan oleh para guru maupun staf. Sedangkan pada bagian partisipasi terlihat bahwa adanya keterlibatan seluruh pihak baik itu wakil kepala sekolah, guru maupun staf di SMP N 1 Bambaira.

Namun, pada bagian delegasi terlihat bahwa proses delegasi yang diberikan oleh kepala sekolah terbatas dan hanya terjadi pada kondisi tertentu. Keterbatasan pemberian delegasi tersebut dilandasi oleh tugas pokok dan fungsi masing-masing pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Baidan, Nashruddin & Erwati Azis. 2014. Etika Islam Dalam Berbisnis. Cetakan 1. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Erni, Tisnawati Sule dan Kurniawan, Saefullah. 2005. Pengantar Manajemen. Edisi Pertama. Prenada Media. Jakarta.
- Hamalik, Oemar. 2013. Proses Belajar Mengajar. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. 2003. Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu). PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kartono, Kartini. 2005. Pemimpin dan Kepemimpinan. Rajawali Pers. Jakarta
- Khan, Ali Shafique. 2005. Filsafat Pendidikan Al-Ghazali. Penerbit: Pustaka Setia.
- Mallapiseng, Yasir. 2015. Kepemimpinan. Deepublish. Yogyakarta.
- Marpaung, Marudut. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. Jurnal Ilmiah Widya Vol.2, No.1. Hal: 35-36. Jakarta: STIE Dharma Bumiputra Jakarta.
http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_393539707348.pdf
- Moleong, Lexy J. 2010. Metodologi penelitian kualitatif. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Cetakan ke-7. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Northouse, Peter G. 2016. Leadership : Theory and Practice. Seventh Edition. SAGE Publications, Inc. USA
- Pasolong, Harbani. 2008. Kepemimpinan Birokrasi, Bandung : CV.Alfabeta.
- Rivai Zainal. Veithzal dkk. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy, A. Judge. 2016. Perilaku Organisasi Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Salusu, J. 1996. Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi non Profit. PT Grasindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Statistik Pendidikan. 2021. Jumlah Siswa Putus Sekolah Di Tiap Provinsi. <http://statistik.data.kemdikbud.go.id/>
- Stoner, James A. F. dkk. 1996. Manajemen. PT. Indeks Gramedia Grup. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B. Alfabeta. Bandung.
- Sutikno. 2014. Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan. Holistica Lombok. Lombok.
- Sutopo, Ariesto. Hadi & Arief, Adrianus. 2010. Terampil Mengolah Data Kualitatif Dengan NVIVO. Prenada Media Grup. Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group. Jakarta.
- Syafuri. 2010. Pemikiran Politik dalam Islam. FSEI Press. Banten.
- Taryaman, Emed. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2009. Perilaku Organisasi. PT. Raja Grafindo Persada. Bandung
- Tohirin. 2013. Metode Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan Dan Bimbingan Konseling. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wahjosumidjo. 1987. Kepemimpinan dan Motivasi. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Widodo, Erna & Mukhtar. 2000. *Konstruksi Ke Arah Penelitian Deskriptif*. Avirouz. Yogyakarta.
Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Persada Press. Jakarta.

