

Receive : 18 Mei 2024
Revised : 23 Mei 2024
Accepted : 30 Mei 2024

Jurnal ADMINISTRATOR
P-ISSN : 1858-084X
E-ISSN : 2808-5213
DOI : 10.55100/administrator.v6i1.80
Vol. 6 No. 1, Juni 2024, Hlm. 11-18



Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Negeri Kawatuna Kecamatan Mantikulore Kota Palu

Bayu Agung Pratama¹, *Sussanti¹

*E-Mail : susan3115hs@gmail.com**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Pembangunan Palu¹

ABSTRACT

This research aims to determine the leadership style of the Principal of the Kawatuna State Elementary School, Mantikulore District, Palu City. The research basis used in this research is qualitative with a descriptive approach. Data collection techniques in this research are observation, interviews and documentation. The informants in this research were class teachers and BP (Guidance Counseling) teachers. Meanwhile, the data analysis used in this research is data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. The theory used in this research is the theory put forward by Hersey and Blanchard, which classifies situational leadership style into four indicators, namely: instruction, consultation, participation and delegation.

The research results show that the four indicators of situational leadership can be seen from the leadership style displayed by the principal of the Kawatuna state elementary school. In the instruction indicator, the principal can direct all teachers working in the school, this proves that the principal has carried out his function as a leader. In the consultation section, it was seen that the principal carried out two-way interactions, there was a process of providing ideas and suggestions and it was also seen that the principal accepted the ideas, suggestions and input given by the teachers. Meanwhile, in the participation section, it can be seen that there was involvement of all parties, including deputy principals and teachers at the Kawatuna State Elementary School. However, in the delegation section, it can be seen that the delegation process given by the principal is limited and only occurs under certain conditions. The limitations on granting delegation are based on the main tasks and functions of each party..

Keyword : Style of Leadership, Instruction, Consultation, Participation, Delegation

LATAR BELAKANG

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*) (Wahjusumidjo, 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 Blanchard 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 SDN Kawatuna Kecamatan Mantikulore Kota Palu. Observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti, terlihat bahwa Kepala sekolah belum mampu menunjukkan dirinya memahami tugas dan fungsi sebagai kepala sekolah.

METODE

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 para Guru kelas serta Guru BP (Bimbingan Konseling). Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengumpulan

data, reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan..

PEMBAHASAN

Kepala sekolah selaku pihak yang bertanggung jawab dalam membawa sekolah yang dipimpinnya kearah yang lebih baik dan berkembang. Hal ini akan terlihat dari bagaimana seorang kepala sekolah dalam memimpin para guru dan staf sekolah. Kemajuan sekolah akan ditentukan dari cara seorang kepala sekolah dalam memimpin para guru dan stafnya. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Yamin dan Maisah (2010), bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan Observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti, terlihat bahwa gaya kepemimpinan yang diperlihatkan oleh Kepala Sekolah Dasar Negeri Kawatuna merupakan gaya kepemimpinan situasional. Hal tersebut terlihat dari cara Kepala sekolah memimpin sekolah tersebut. Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Pasolong, 2008:50-51) gaya kepemimpinan dapat dilihat dari beberapa indikator jika menggunakan pendekatan situasional. Indikator tersebut yaitu instruksi, konsultasi, pastisipasi, dan delegasi.

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.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa kepala sekolah dalam memberikan instruksi atau perintah kepada bawahanya selalu memiliki sikap yang tegas serta memberikan instruksi yang jelas. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sutikno (2014), yang mana salah satu hal penting dalam kepemimpinan yaitu seorang pemimpin harus dapat memberikan instruksi ataupun perintah yang jelas.

Kepala Sekolah Dasar Negeri Kawatuna dapat mengarahkan seluruh guru 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, 2008:50-51).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa indikator konsultasi dalam gaya kepemimpinan situasional telah dilaksanakan dengan baik oleh Ibu Lulu Patma, S.Pd., M.Pd selaku kepala sekolah, yang mana terlihat dari adanya interaksi dua arah dengan guru. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Gatto (dalam Salusu, 1996) bahwa salah satu aturan dalam kepemimpinan yaitu Berkommunikasi, yang mana seorang pemimpin perlu menciptakan lingkungan yang menyenangkan agar komunikasi dapat berjalan dengan lancar serta seorang pemimpin harus mampu menciptakan iklim yang menantang, kreatif, dan dapat memperkuat rasa kebersamaan. Pernyataan Gatto (dalam Salusu, 1996) tentang aturan kepemimpinan tersebut terlihat dari cara Ibu Lulu Patma, S.Pd., M.Pd selaku Kepala Sekolah Dasar Negeri Kawatuna memimpin para guru di sekolah tersebut

Selain itu, terlihat juga bahwa adanya komunikasi dua arah yang terjadi antara Ibu Lulu Patma, S.Pd., M.Pd selaku kepala sekolah dan guru 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 yang bekerja di Sekolah Dasar Negeri Kawatuna Kecamatan Mantikulore Kota Palu.

3. Partisipasi

Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Pasolong, 2008:50-51) 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.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa adanya

partisipasi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SDN Kawatuna. Hal ini terlihat dari Ibu Lulu Patma, S.Pd., M.Pd selaku kepala sekolah memberikan kesempatan kepada seluruh pihak untuk berpartisipasi. Ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sutikno (2014) bahwa salah satu fungsi kepemimpinan yaitu fungsi partisipasi, yang mana Partisipasi bukan berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah dalam bentuk kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain, partisipasi pemimpin harus tetap pada fungsinya sebagai pemimpin. dan bukan pelaksana.

Dari penelitian ini juga diketahui bahwa indikator partisipasi dalam penelitian ini berjalan dengan baik. Hal tersebut dibuktikan dari adanya keterlibatan seluruh pihak di SDN Kawatuna, 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, 2008:50-51), 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.

Berdasarkan observasi serta hasil wawancara dari seluruh informan dalam penelitian ini disimpulkan 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 Ibu Lulu Patma, S.Pd., M.Pd merupakan gaya kepemimpinan situasional yang mana dalam proses pendeklegasian menurut Hersey dan Blanchard (dalam Pasolong, 2008:50-51) mengacu pada seorang pemimpin

mendiskusikan masalah dengan bawahan sehingga diperoleh pendapat yang sama mengenai definisi masalah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa keempat indikator kepemimpinan situasional terlihat dari gaya kepemimpinan yang diperlihatkan oleh Kepala Sekolah Dasar Negeri Kawatuna Kecamatan Mantikulore Kota Palu. Mengacu indikator kepemimpinan situasional yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (dalam Pasolong 2008:50-51) 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. Sedangkan pada bagian partisipasi terlihat bahwa adanya keterlibatan seluruh pihak di Sekolah Dasar Negeri Kawatuna.

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

- [1] Arep, I., & Tanjung, H. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- [2] Baidan, N., & Azis, E. (2014). Etika Islam Dalam Berbisnis. Cetakan 1. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- [3] Kartono, K. (2003). Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu). PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- [4] Pasolong, H. (2008). Kepemimpinan Birokrasi, Bandung : CV.Alfabeta.
- [5] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- [6] Salusu, J. (1996). Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi non Profit. PT Grasindo. Jakarta.
- [7] Siagian, S. P. (1998). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Toko Gunung Agung. Jakarta.
- [8] Statistik Pendidikan. 2021. Jumlah Siswa Putus Sekolah Di Tiap Provinsi.
<http://statistik.data.kemdikbud.go.id/>

- [9] Sutikno. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan. Holistica Lombok. Lombok.
- [10] Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group. Jakarta.
- [11] Syafuri. (2010). Pemikiran Politik dalam Islam. FSEI Press. Banten.
- [12] Taryaman, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- [13] Wahjosumidjo. (1987). Kepemimpinan dan Motivasi. Ghalia Indonesia. Jakarta.