

**“ATASAN YANG MENYEBALKAN” MITOS ATAU FAKTA:
SURVEI DI SMP NEGERI SE-KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

Syamsul Muarif

2102060077

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**“ATASAN YANG MENYEBALKAN” MITOS ATAU FAKTA:
SURVEI DI SMP NEGERI SE-KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

Syamsul Muarif

2102060077

Pembimbing:

- 1. Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd.**
- 2. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd., M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Syamsul Muarif

Nim : 2102060077

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi/tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 02 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan



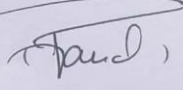
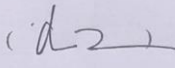
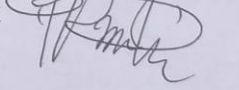
Syamsul Muarif
2102060077

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul "Atasan yang Menyebarkan" Mitos atau Fakta: Survei di SMP Negeri Se-Kota Palopo yang ditulis oleh Syamsul Muarif Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2102060077, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 21 Agustus 2025 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 23 Agustus 2025

TIM PENGUJI

- | | | |
|-------------------------------------|---------------|---|
| 1. Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag. | Ketua Sidang |  |
| 2. Dr. H. Alauddin, M.A. | Penguji I |  |
| 3. Firmansyah, S.Pd., M.Pd. | Penguji II |  |
| 4. Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing I |  |
| 5. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing II |  |

Mengetahui:

a.n Rektor UIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
NIP. 19670516 200003 1 002

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Tasdin Tahrir S.Pd., M.Pd.
NIP. 19860601 201903 1 006

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ
وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah Swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul “Atasan yang Menyebarkan” Mitos atau Fakta: Survei di SMP Negeri Se-Kota Palopo, setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Dr. Munir Yusuf, M.Pd. selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum. selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, dan Dr. Takdir Ishak Pangga, M.H., M.Kes. selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama IAIN Palopo.
2. Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, beserta Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag. selaku

Wakil Dekan I Bidang Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum dan Dr. Taqwa, M.Pd.I. selaku Wakil Dekan III

3. Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo dan Firmansyah, S.Pd., M.Pd. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo.
4. Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd, Pembimbing I dan Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd. Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd. dan Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I. selaku Dosen Validator yang telah meluangkan waktunya untuk memvalidasi dan memberikan masukan untuk instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini.
6. Seluruh dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Terima kasih kepada kepala sekolah, guru-guru, beserta staf pada sekolah-sekolah yang telah membantu dan berpartisipasi dalam penelitian penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
8. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada om penulis Prof. Dr. Mashadi Said yang senantiasa memberikan dorongan kuat kepada penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Terima kasih buat teman-teman yang selalu ada tiap malam, yang setia menemani lewat obrolan receh, tawa-tawa random, dan cerita nggak penting

tapi bikin waras. Kalian adalah bagian penting dari proses ini, walaupun nggak bantu ngetik dan berpikir, tapi kalian membantu menjaga kewarasan penulis. Semoga kebaikan dan kebocoran waktunya dibalas semesta. Skripsi ini bukan cuman hasil kerja keras penulis, tapi juga hasil begadang dan hiburan dari kalian semua.

10. Teristimewa buat kedua orangtua tercinta, Ayah Ibrahim & Ibu Herma Yahya yang telah memberikan kasih sayang, nasehat, motivasi memenuhi kebutuhan penulis, dukungan serta doa yang tidak henti kepada penulis selama melalui proses perkuliahan sampai saat ini. Mereka yang selalu berusaha bekerja keras demi memberikan kesempatan Pendidikan yang lebih baik dari yang telah mereka lalui sebelumnya kepada ketiga anaknya, harapan yang selalu ada di setiap doa yang penulis panjatkan “Semoga Tuhan memberikan umur Panjang dan diberikan Kesehatan dan keselamatan selalu kepada ayah dan ibu agar mereka dapat mengajar dan menuntun kami para anak-anak yang telah Tuhan titipkan”.
11. Tidak lupa, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada diri sendiri. Terima kasih telah bertahan di tengah rasa lelah, keraguan, dan berbagai tantangan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah tetap berjuang meski kadang ingin menyerah, tetap berjuang meski jalan terasa berat, dan terus percaya bahwa semua ini akan selesai. Perjalanan ini mengajarkan saya arti kesabaran, ketekunan, dan kepercayaan pada kemampuan diri. Saya bangga kepada diri saya sendiri, karena telah berusaha sebaik mungkin untuk sampai pada titik ini.

Terimakasih kepada semua pihak-pihak yang sudah memberi bantuannya semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan. Amin, semoga karya tulis ilmiah ini dapat menambahkan wawasan dan bermanfaat baik bagi penulis dan pembaca.

Palopo, 18 Juni 2025

Syamsul Muarif
NIM. 21 0206 0077

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah

ظ	Za	Z	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruflatin	Nama
اَ	<i>Fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Dammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ	Fathah dan ya'	ai	a dan i
وَ	Fathah dan waw	ai	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *hauila*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ	<i>fath}ah dan alif atau ya>'</i>		<i>a dan garis di atas</i>
اِ	<i>kasrah dan ya>'</i>		<i>i dan garis di atas</i>
اُ	<i>dammah dan wau</i>		<i>u dan garis di atas</i>

Contoh:

مَاتَ : mata

رَمَى : rama

قِيلَ : qila

يَمُوتُ : yamūtu

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *ta marbūtah* ada dua, yaitu *ta marbūtah* yang hidup atau mendapat *harakat fathah, kasrah* dan *dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbūtah* yang mati atau mendapat *harakat sukun*, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūtah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madānah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid (ّ)*, maka dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: rabbanâ
نَجِّئَا	: najjaân
الْحَقُّ	: al-ḥaqq
الْحَجُّ	: al-ḥajj
نُعِمُّ	: nu'ima
عَدُوُّ	: 'aduwwun

Jika huruf *bertasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سى), maka ditransliterasikan seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'ali (bukan 'aliyy atau 'aly)
عَرَسِيٌّ	: 'arasi (bukan 'arasiyy atau 'arasy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma'arifah* (اَلْ). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (*bukanasy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalāh* (*bukanaz-zalzalāh*)

الْفَلَسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi *apostrof* (‘) hanya berlaku bagi huruf *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila huruf *hamzah* terletak di awal kata, maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta’murūna*

النَّوْءُ : *al-nau’*

شَيْءٌ : *syai’un*

أَمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan *Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'an*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh

Fi al-Qur'an al-Karîm

Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. *Lafaz Aljalâlah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*.

Contoh:

دِينُ اللهِ : *dînullah*

بِالله : *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t).

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fî rahmatillâh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa ma Muhammadun illa rasul

Inna awwala baitin wudi 'a linnasi lallazi bi Bakkata mubarakan

Syahru Ramadan al-laz\i unzila fih al-Qur'an

Naşr al-Din al-Tūsi

Naşr Hāmid Abū Zayd

Al- Tūfi

Al-Maşlahah fi al-Tasyri' al-Islāmi

Jika resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu> (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abu al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)
Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt.	= subhânahū wa ta'âlâ
saw.	= sallallâhu 'alaihi wa sallam
a.s	= alaihi al-salam
Q.S	= Qur'an, Surah
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l.	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w.	= Wafat tahun
QS .../:...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PRAKARA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR AYAT	xix
DAFTAR HADIS	xx
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
ABSTRAK	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	6
B. Deskripsi Teori	12
C. Kerangka Pikir.....	19
D. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	21
C. Definisi Operasional Variabel	22
D. Populasi dan Sampel	22
E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Instrumen Penelitian	25
G. Uji Validitas, dan Reliabilitas Instrumen	27
H. Teknik Analisis Data.....	37
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Hasil penelitian	39
B. Pembahasan	43
BAB V PENUTUP	50
A. Simpulan	50
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	

DAFTAR AYAT

Kutipan ayat QSAn-Nisa/4:58	3
-----------------------------------	---

DAFTAR HADIS

Hadis	1
-------------	---

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Nama dan Alamat seklolah SMP Negeri Se-kota Palopo	21
Tabel 3.2 Matriks	21
Tabel 3.3 Populasi guru SMA Negeri di Kota Palopo	23
Tabel 3.4 Perhitungan Sampel	25
Tabel 3.5 Skor Butir Soal Kuesioner	25
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Toxic Leadership	26
Tabel 3.7 Interpretasi Nilai Validitas	29
Tabel 3.8 Hasil Perhitungan Validitas Butir Soal No.1	31
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Toxic Leadership	34
Table 3.10 Interpretasi Reliabilitas	35
Tabel 3.11 Uji Reliabilitas	36
Tabel 3.12 Kategorisasi Persentase Variabel	40
Tabel 4.1 distribusu frekuensi skor variabel toxic leadership	40
Tabel 4.2 Kategori Variabel Toxic Leadership	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	19
Gambar 4.1 Histogram toxic leadership	41
Gambar 4.2 Masing-masing indikator	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen indicator.

Lampiran 2 Validasi Instrumen

Lampiran 3 Administrasi Penelitian

Lampiran 4 Dokumentasi Wawancara

ABSTRAK

Syamsul Muarif, 2025. “Atasan yang Menyebalkan” Mitos atau Fakta: Survei di SMP Negeri Se-Kota Palopo. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islaam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Tasdin Tahrir dan Ali Nahrudin Tanal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perilaku kepemimpinan toksik (toxic leadership) dialami oleh guru-guru di SMP Negeri se-Kota Palopo. Fenomena "atasan yang menyebalkan" yang banyak diperbincangkan di media sosial menjadi latar belakang penelitian ini, khususnya dalam konteks pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 48 guru dari 14 SMP Negeri sebagai responden yang dipilih secara proporsional. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan 28 pernyataan yang mengukur tujuh indikator toxic leadership, yaitu: manipulatif, otoriter, kurang empati, perilaku kasar, tidak transparan, tidak adil, dan merusak kepercayaan diri. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dengan bantuan Microsoft Excel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat toxic leadership secara umum berada pada kategori sedang. Namun, beberapa indikator berada pada kategori tinggi, seperti manipulatif (78,33%), otoriter (76,15%), dan perilaku kasar (76,56%). Temuan menarik lainnya adalah indikator yang paling bermasalah ditunjukkan dari skor rata-rata tertinggi pada pernyataan: “Pemimpin kurang memberikan arahan yang jelas terkait pelaksanaan kebijakan” (2,50), “Penghargaan yang diberikan pemimpin tidak selalu berdasarkan kinerja” (2,50), serta “Pemimpin jarang memberikan apresiasi atas kontribusi bawahan” (2,46). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian kepala sekolah cenderung menunjukkan gaya kepemimpinan yang kurang adil, tidak transparan, dan merusak kepercayaan diri guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa toxic leadership bukanlah mitos, melainkan kenyataan yang masih dirasakan dalam lingkungan sekolah. Diperlukan upaya serius dari instansi pendidikan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, terutama melalui pelatihan empati, komunikasi efektif, dan evaluasi berkala terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Kata Kunci : Toxic leadership, kepala sekolah, manipulatif, otoriter, empati, guru, Palopo

ABSTRACT

Syamsul Muarif, 2025. *“An Annoying Boss” Myth or Fact: A Survey in Public Junior High Schools across Palopo City.* Thesis of Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Universitas Islam Negeri Palopo. Supervised by Tasdin Tahrim and Ali Nahrudin Tanal.

This study aims to investigate the extent to which toxic leadership is experienced by teachers in public junior high schools across Palopo City. The phenomenon of the “annoying boss,” which has been widely discussed on social media, serves as the background of this study, particularly within the educational context. This research employed a quantitative approach with a survey method, involving 48 teachers from 14 public junior high schools as proportionally selected respondents. The instrument used was a questionnaire consisting of 28 items measuring seven indicators of toxic leadership, namely: manipulative, authoritarian, lack of empathy, abusive behavior, lack of transparency, unfairness, and undermining self-confidence. Data were analyzed using descriptive statistics with the assistance of Microsoft Excel. The results revealed that the overall level of toxic leadership fell within the moderate category. However, several indicators were found to be in the high category, such as manipulative (78.33%), authoritarian (76.15%), and abusive behavior (76.56%). Another noteworthy finding indicated that the most problematic aspects were reflected in the highest average scores of the following statements: “leaders provide insufficiently clear directions regarding policy implementation” (2.50); “rewards given by leaders are not always based on performance” (2.50); and “leaders rarely give appreciation for subordinates’ contributions” (2.46). These results suggest that some school principals tend to exhibit leadership styles that are unfair, non-transparent, and detrimental to teachers’ self-confidence. The study concludes that toxic leadership is not a myth but a reality that persists in the school environment. Serious efforts are required from educational institutions to enhance leadership quality, particularly through empathy training, effective communication, and regular evaluations of principals’ leadership styles.

Keywords: Toxic Leadership, Principal, Manipulative, Authoritarian, Empathy, Teacher, Palopo.

Verified by UPB

الملخص

شمس المعارف، ٢٠٢٥. "الرئيس المزعج؛ خرافة أم حقيقة؟ دراسة مسحية في المدارس المتوسطة الأولية الحكومية بمدينة فالوفو." رسالة جامعية، في شعبة إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية والعلوم التعليمية، جامعة بالوبو الإسلامية الحكومية. بإشراف: تسدين تهريم وعلي نهر الدين تانال.

يهدف هذا البحث إلى معرفة مدى انتشار سلوك القيادة السامة (*toxic leadership*) الذي يعاني به المدرسون في المدارس المتوسطة الأولية الحكومية بمدينة فالوفو. وقد جاء هذا البحث في سياق انتشار ظاهرة "الرئيس المزعج" التي كثر الحديث عنها في وسائل التواصل الاجتماعي، وخاصة في المجال التربوي. استخدم البحث منهجاً كمياً من خلال المسح الميداني شمل ٤٨ مدرساً من ١٤ مدرسة متوسطة أولية حكومية تم اختيارهم بشكل متناسب. أما أداة البحث فهي استبيان مكون من ٢٨ عبارة لقياس سبعة مؤشرات للقيادة السامة، وهي: التلاعب، التسلط، قلة التعاطف، السلوك الفظ، انعدام الشفافية، عدم العدالة، وتقويض الثقة بالنفس. وقد تم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي بمساعدة برنامج مايكروسوفت إكسل. أظهرت نتائج البحث أن مستوى القيادة السامة بصفة عامة يقع في الفئة المتوسطة، غير أن بعض المؤشرات جاءت مرتفعة، مثل التلاعب (٧٨,٣٣٪)، التسلط (٧٦,١٥٪)، والسلوك الفظ (٧٦,٥٦٪). ومن النتائج البارزة أن المؤشر الأكثر إشكالية ظهر في أعلى متوسط للعبارات التالية: "الرئيس أو القائد لا يقدم توجيهات واضحة بشأن تنفيذ السياسات" (٢,٥٠)، "المكافآت التي يمنحها القائد ليست دائماً مبنية على الأداء" (٢,٥٠)، و"القائد نادراً ما يقدر مساهمة المرؤوسين" (٢,٤٦). وهذا يدل على أن بعض مديري المدارس يميلون إلى أنماط قيادية تفتقر إلى العدالة والشفافية وتضعف ثقة المدرسين بأنفسهم. ويخلص البحث إلى أن القيادة السامة ليست خرافة، بل واقع لا يزال يُعاش في البيئة المدرسية. ومن ثمّ، فإن هناك حاجة ملحة لبذل جهود جديّة من قِبل الهيئات التعليمية والتربوية لتحسين جودة القيادة، خاصة عبر تدريب المديرين على التعاطف، وتطوير مهارات التواصل الفعّال، وإجراء تقييمات دورية لأنماط القيادة في المدارس.

الكلمات المفتاحية: القيادة السامة، مدير المدرسة، التلاعب، التسلط، التعاطف، المدرسون، فالوفو

اللغة تطوير وحدة قبل من التحقق تم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena “atasan yang menyebalkan” menjadi perbincangan hangat di media sosial, termasuk di platform seperti Instagram. Warganet sering membagikan pengalaman dan meme terkait sikap atau kebijakan atasan yang dianggap tidak adil, otoriter, atau tidak mendukung. Tagar seperti #bosmenyebalkan dan #workplaceissues menjadi indikator bahwa masalah ini bukan hanya sekadar keluhan individu, tetapi juga mencerminkan realitas sosial di dunia kerja. Diskusi yang muncul di media sosial sering kali menyoroti pola perilaku atasan yang merugikan karyawan, seperti ketidakadilan dalam pembagian tugas, ketidakkonsistenan kebijakan, hingga kurangnya empati terhadap kebutuhan bawahan.

Literatur kepemimpinan, perilaku atasan yang tidak ideal dapat dijelaskan melalui teori-teori seperti *toxic leadership* atau kepemimpinan beracun, yang mengacu pada gaya kepemimpinan yang merusak moral dan kinerja bawahan. Menurut Lipman-Blumen pemimpin toksik cenderung manipulatif, egois, dan kurang memperhatikan kesejahteraan timnya.

Islam memandang kepemimpinan sebagai sebuah amanah yang berat dan penuh tanggung jawab. Pemimpin tidak hanya bertanggung jawab terhadap manusia yang dipimpinnya, tetapi juga akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT. Oleh karena itu, kepemimpinan yang tidak didasarkan pada

prinsip keadilan, empati, dan tanggung jawab dapat membawa kepada kehancuran moral dan sosial, sebagaimana yang tercermin dalam fenomena *toxic leadership*.¹

Dampak dari memiliki atasan yang menyebalkan sangat luas, baik secara individu maupun organisasi. Pada tingkat individu, karyawan sering melaporkan stres kerja yang meningkat, menurunnya kepuasan kerja, hingga keinginan untuk mengundurkan diri. Sementara itu, pada tingkat organisasi, lingkungan kerja yang tidak sehat akibat perilaku atasan yang buruk dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, dan tingginya angka turnover. Sebuah penelitian oleh Tepper tentang *abusive supervision* menunjukkan bahwa perilaku negatif atasan tidak hanya memengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga berdampak pada suasana kerja secara keseluruhan.

Toxic leadership adalah gaya kepemimpinan yang mengandung elemen-elemen destruktif, manipulatif, dan tidak etis. Pemimpin dengan karakteristik *toxic leadership* cenderung menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan, tidak nyaman, dan tidak mendukung produktivitas. Pemimpin toksik biasanya memanfaatkan posisi kekuasaan mereka untuk mengontrol dan mengintimidasi bawahan. Mereka dapat menggunakan taktik seperti penghinaan, ancaman, atau manipulasi untuk mencapai tujuan mereka. Perilaku ini sering kali mengarah pada dampak negatif yang signifikan, baik pada individu maupun organisasi. Dalam perspektif teori, Lipman-Blumen menjelaskan bahwa pemimpin toksik memiliki kemampuan untuk memanfaatkan kelemahan orang lain untuk mempertahankan

¹ Muslim bin al-Hajjaj, *Shahih Muslim*, Kitab al-Imarah, Bab Karahiyah al-Imarah bi Ghayri Dlarurah, no. hadis 1825 (Beirut: Dar Ihya' al-Turats al-'Arabi, tt), jilid 3, hlm. 1478.

kekuasaan mereka. Mereka sering kali menciptakan ilusi ketergantungan, membuat bawahan merasa bahwa mereka tidak dapat bertahan tanpa pemimpin tersebut. Hal ini memperkuat kendali pemimpin toksik atas tim, meskipun dampaknya sangat merugikan dalam jangka panjang.²

Hal ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan dalam Islam, sebagaimana firman Allah dalam Surah An-Nisa (4:58):

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

Terjemahnya:

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkannya dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat."³

Di lingkungan pendidikan, khususnya di SMP Negeri se-Kota Palopo, asumsi mengenai keberadaan “atasan yang menyebalkan” sering muncul dalam percakapan informal antara guru dan staf. Beberapa guru mengeluhkan kurangnya dukungan dari kepala sekolah dalam mengatasi masalah kelas, sementara yang lain merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan penting. Fenomena ini memunculkan pertanyaan: apakah keberadaan atasan yang menyebalkan di SMP Negeri Kota Palopo adalah fakta yang dapat dibuktikan secara empiris atau hanya sekadar mitos yang berkembang tanpa dasar yang kuat? Survei ini bertujuan untuk

² Lipman-Blumen, J. (2005). *The Allure of Toxic Leaders: Why We Follow Destructive Bosses and Corrupt Politicians—and How We Can Survive Them*. Oxford University Press.

³ Al-Qur'an. (n.d.). "Surah An-Nisa (4:58). <https://www.alquranonline.com>

menggali lebih dalam tentang persepsi para guru terkait gaya kepemimpinan kepala sekolah mereka.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengeksplorasi persepsi dan pengalaman guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri se-Kota Palopo. Dengan memahami apakah perilaku atasan yang menyebalkan merupakan realitas atau hanya mitos, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan gaya kepemimpinan yang lebih efektif dalam mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang sehat dan produktif.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini berfokus pada fenomena "atasan yang menyebalkan" di lingkungan SMP Negeri se-Kota Palopo. Untuk mengeksplorasi topik tersebut, rumusan masalah yang diajukan adalah:

“Apakah *toxic leadership* dialami oleh guru di SMP Negeri se-Kota Palopo?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

“Untuk mengetahui apakah perilaku kepemimpinan yang bersifat merusak (*toxic leadership*) dialami oleh guru di SMP Negeri se-Kota Palopo.”

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang signifikan, baik secara teoretis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

- a. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam kajian kepemimpinan di lingkungan pendidikan.

- b. Memperluas pemahaman tentang persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah serta faktor-faktor yang memengaruhinya.
- c. Menyediakan referensi bagi penelitian lebih lanjut tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru dalam konteks pendidikan formal.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan masukan untuk meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan produktif.
- b. Membantu guru dalam menyampaikan aspirasi dan persepsi mereka terkait kepemimpinan, yang pada akhirnya dapat mendukung terciptanya komunikasi yang lebih baik antara pimpinan dan staf.
- c. Menjadi dasar bagi pengambil kebijakan dalam merancang pelatihan kepemimpinan yang relevan untuk kepala sekolah di SMP Negeri se-Kota Palopo.
- d. Menyediakan data empiris dan kajian literatur yang dapat dijadikan referensi dalam penelitian terkait kepemimpinan, khususnya dalam konteks pendidikan di Indonesia.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap pengembangan kebijakan dan praktik kepemimpinan yang lebih efektif di lingkungan pendidikan, serta mendukung pencapaian kualitas pendidikan yang lebih baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berikut adalah beberapa penelitian relevan yang dilakukan di Indonesia dalam lima tahun terakhir terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah dan persepsi guru terhadap perilaku atasan:

1. Sari, J. D. R., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Kepemimpinan kepala sekolah saat ini belum bisa dikatakan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari kinerja yang belum optimal. Kepemimpinan kepala sekolah memegang peran penting, namun beberapa kepala sekolah tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini tentunya akan sangat memengaruhi aktivitas sekolah yang berdampak pada mutu pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Jenis penelitian menggunakan literature review dengan menggunakan 6 artikel. Teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki perubahan mampu meningkatkan mutu pendidikan. Perubahan dengan mencari program-program inovasi, memperbaiki manajemen siswa dalam budaya sekolah, dan mendisiplinkannya. Kepemimpinan kepala sekolah terbentuk dengan pembawaan sifatnya yang memberikan rasa nyaman kepada seluruh warga sekolah. Kepala sekolah yang baik mampu menumbuhkan budaya sekolah serta mendisiplinkan, menjadi seorang partner kerja, menciptakan kerja sama antar semua warga sekolah

untuk membentuk suasana lingkungan sekolah yang bersahabat dan memiliki tujuan. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah meningkatkan mutu pendidikan.⁴

2. Rais Hidayat dan Yuyun Elizabeth Patras (2021). Analisis Perilaku Kepemimpinan Kependidikan Kepala Sekolah di Indonesia

Tujuan dari penelitian ini yaitu menemukan butir-butir pernyataan yang dapat mengukur dengan tepat sekaligus menemukan butir pernyataan yang dapat diajukan sebagai bahan perbaikan kepemimpinan pendidikan di sekolah. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dengan data diperoleh melalui instrumen penelitian yang diisi oleh 449 guru dari wilayah Indonesia melalui metode purposive sampling dan teknik analisis data menggunakan Pemodelan Rasch. Sebelum instrumen digunakan terlebih dahulu mendapat masukan dari ahli (expert judgement) dan diujicobakan kepada 10 guru. Adapun temuan penelitian ini yaitu: a.) Sebanyak 11 butir dinyatakan dapat mengukur dengan tepat (fit) variabel kepemimpinan pendidikan kepala sekolah; b.) Prioritas tindakan untuk memperbaiki kepemimpinan pendidikan di sekolah yaitu: 1) meningkatkan penghormatan pada segala perbedaan (keberagaman) di sekolah; 2) kepala sekolah hendaknya memberikan inspirasi dalam pelaksanaan pendidikan terbaik; 3) kepala sekolah hendaknya lebih kolaboratif dalam menyukseskan program-program

⁴ Sari, J. D. R., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 5(3), 329-333.

sekolah; 4) kepala sekolah hendaknya lebih mampu menyelesaikan konflik internal di sekolah dengan baik.⁵

3. Rois, M., Ifriqia, F., dan Susanti, D. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

Maju mundurnya suatu lembaga pendidikan sangat berpengaruh pada sosok pemimpin. Dalam lembaga pendidikan kepala sekolah mempunyai peran penting untuk memajukan sekolah yang di pimpinnya. Pada dasarnya pendidikan terdiri dari beberapa komponen yang saling berpengaruh dan berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya. Dari komponen tersebut, gurulah yang memegang peran penting dan merupakan kunci pokok bagi keberhasilan pendidikan. Untuk itu kompetensi seorang guru harus di tingkatkan. Dengan adanya komponen kepala sekolah dan guru yang sangat berperan penting untuk kemajuan pendidikan, maka penulis tertarik untuk mendalami tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru, dengan fokus penelitian: a.) Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru?, b.) Apa faktor penghambat usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru?. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan, bahwa 1) Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. 2) Faktor yang mendukung usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. 3) Faktor penghambat usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru.⁶

⁵ Rais Hidayat dan Yuyun Elizabeth Patras.(2021). Analisis Perilaku Kepemimpinan Kependidikan Kepala Sekolah Di Indonesia. *JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan*, 4(3), 220-238.

⁶ Rois, M., Ifriqia, F., & Susanti, D. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Edudeena*, 1(2), 240944.

4. Lestari, P., Efendi, U., & Hariri, H. (2022). Implementasi Peran Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pendidikan dalam Manajemen Perubahan

Implementasi Peran Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pendidikan dalam Melakukan Manajemen Perubahan. Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam melakukan implementasi manajemen perubahan di Sekolah Dasar. Dalam melakukan manajemen perubahan, peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat diperlukan agar semua aspek di bidang pendidikan bisa lebih maju. Penelitian ini menggunakan metode literature review. Pengumpulan data dilakukan dengan mengkaji dan menelaah satu persatu artikel yang sudah dikumpulkan dengan topik yang sama dalam jangka waktu 5 tahun terakhir. Artikel referensi yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 6 artikel jurnal nasional yang didapatkan dari google scholar. Hasil penelitian yang didapat yaitu kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya telah menjalankan peran dan fungsinya sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator dan motivator dengan baik. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki kontribusi besar dalam melakukan perubahan besar yang berdampak bagi pendidikan sebagai upaya adanya perkembangan pendidikan dari masa ke masa.⁷

⁷ Lestari, P., Efendi, U., & Hariri, H. (2022). Implementasi Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pendidikan dalam Melakukan Manajemen Perubahan. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 10(1).

5. K Komari, M. (2024). Strategi Kepala Sekolah Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Di Sekolah Penggerak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi yang digunakan oleh kepala sekolah dalam menerapkan Kurikulum Merdeka di Sekolah Penggerak SMP Darul Ulum 5 Jombang. Kurikulum Merdeka merupakan kebijakan pendidikan yang memberikan keleluasaan bagi sekolah dalam menyusun kurikulum yang sesuai dengan karakteristik siswa dan kebutuhan lokal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam merumuskan visi dan misi sekolah yang sesuai dengan prinsip-prinsip Kurikulum Merdeka, memfasilitasi pelatihan dan pengembangan guru, serta membangun budaya kerja sama di antara tenaga pengajar. Selain itu, kepala sekolah juga menciptakan berbagai program inovatif untuk mendukung pembelajaran yang berfokus pada siswa, seperti penerapan proyek berbasis komunitas dan integrasi teknologi dalam kegiatan pembelajaran. Tantangan dalam implementasi ini termasuk keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan dari beberapa guru, dan kebutuhan akan dukungan yang lebih kuat dari pemerintah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang adaptif dan inovatif sangat penting untuk keberhasilan implementasi Kurikulum Merdeka di sekolah penggerak. Kata Kunci: Strategi

Kepala Sekolah, Kurikulum Merdeka, Sekolah Penggerak, SMP Darul Ulum 5 Jombang, Implementasi Kurikulum.⁸

Penelitian-penelitian terkait kepemimpinan kepala sekolah memiliki tujuan yang beragam. Sari, Giatman, dan Ernawati (2021) bertujuan untuk menganalisis peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui perubahan yang dilakukan. Rais Hidayat dan Yuyun Elizabeth Patras (2021) fokus pada menemukan butir-butir pernyataan yang mengukur kepemimpinan kepala sekolah dan memberikan rekomendasi perbaikan. Rois, Ifriqia, dan Susanti (2017) lebih memusatkan pada upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. Lestari, Efendi, dan Hariri (2022) bertujuan untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam manajemen perubahan pendidikan. Sedangkan Komari (2024) mengkaji strategi kepala sekolah dalam implementasi Kurikulum Merdeka di Sekolah Penggerak. Dalam hal metode, sebagian besar penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, seperti yang dilakukan oleh Sari dkk., Rois dkk., Lestari dkk., dan Komari, yang melibatkan analisis kualitatif dan studi kasus. Rais Hidayat dan Yuyun Elizabeth Patras (2021) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pemodelan Rasch dan purposive sampling. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan mutu pendidikan, memperbaiki kompetensi guru, menciptakan budaya sekolah yang positif, serta mendukung perubahan dalam pendidikan. Tantangan yang dihadapi termasuk resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya, namun

⁸ K Komari, M. (2024). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Di Sekolah Penggerak (Studi Kasus Sekolah Menengah Pertama DARUL ULUM 5 JOMBANG)* (Doctoral dissertation, Universitas Pesantren Tinggi Darul'Ulum).

kepala sekolah yang inovatif dan adaptif dapat mengatasi hambatan tersebut dan menciptakan lingkungan sekolah yang lebih baik.

Dari hasil penelitian terdahulu di atas, belum ada yang meneliti tentang kepemimpinan Toksik. Oleh karena itu, penelitian ini melengkapi penelitian terdahulu dengan melakukan penelitian tentang kepemimpinan toksik.

B. Deskripsi Teori

Teori yang digunakan dalam penelitian yang berjudul: “Atasan Yang Menyebarkan, Mitos Atau Fakta” menggunakan teori kepemimpinan, yaitu *toxic leadership* menurut Lipman-Blumen

1. Teori *Toxic Leadership*

a. Pengertian *Toxic Leadership*

Toxic leadership, atau kepemimpinan beracun, adalah gaya kepemimpinan yang tidak sehat yang merugikan organisasi dan individu yang berada di bawah kepemimpinan tersebut. Menurut Lipman-Blumen pemimpin toksik cenderung manipulatif, egois, dan mengabaikan kesejahteraan timnya. Mereka lebih fokus pada pencapaian tujuan pribadi dibandingkan dengan keberhasilan kolektif organisasi. Pemimpin seperti ini menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan, konflik, dan ketidakpastian, sehingga berdampak negatif pada kinerja dan moral bawahan.⁹

Selanjutnya, Schmidt menjelaskan bahwa *Toxic leadership* adalah perilaku atasan yang bersifat merusak, termasuk intimidasi, penghinaan, manipulasi

⁹ Lipman-Blumen, J. (2005). *The Allure of Toxic Leaders: Why We Follow Destructive Bosses and Corrupt Politicians—and How We Can Survive Them*. Oxford University Press.

emosional, dan pengambilan keputusan yang tidak etis. Kepemimpinan ini dapat mengurangi kepercayaan karyawan terhadap organisasi, meningkatkan tingkat stres, dan menurunkan retensi tenaga kerja.¹⁰

Selain itu, Padilla, Hogan, & Kaiser mengatakan bahwa *toxic leadership* terjadi ketika pemimpin memiliki sifat destruktif yang mengarah pada perilaku merugikan, seperti otoritarianisme, narsisme, dan eksploitasi bawahan. Lingkungan yang mendukung perilaku toksik dari pemimpin dapat memperparah dampak buruknya, termasuk pengaruh negatif pada budaya organisasi.¹¹

Sedangkan itu, Gallos menyatakan bahwa *Toxic leadership* adalah pola kepemimpinan yang tidak sehat yang melibatkan perilaku dominasi, manipulasi, atau pelecehan, yang merugikan individu dan organisasi. Pemimpin toksik menciptakan budaya kerja yang penuh dengan ketidakpercayaan, yang menghambat kolaborasi dan inovasi.¹²

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *toxic leadership* atau kepemimpinan beracun adalah gaya kepemimpinan yang bersifat manipulatif, dominan, dan merugikan, baik secara psikologis maupun operasional, bagi individu dan organisasi. Karakteristik utama *toxic leadership* mencakup manipulasi, intimidasi, dan eksploitasi, yang menciptakan lingkungan kerja penuh konflik, stres, dan ketidakpercayaan.

¹⁰ Schmidt, A. A. (2008). Development and Validation of the *Toxic Leadership Scale*. *Master's Thesis*. University of Maryland.

¹¹ Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 176–194. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.001>

¹² Gallos, J. V. (2008). *Business Leadership: A Jossey-Bass Reader*. San Francisco: Jossey-Bass.

2. Ciri-ciri Utama *Toxic Leadership*

- 1) Manipulatif dan Egois: Pemimpin toksik cenderung lebih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan keberhasilan kolektif organisasi (Lipman-Blumen,).¹³
- 2) Merusak Hubungan dan Lingkungan Kerja: Melalui perilaku seperti intimidasi, penghinaan, manipulasi emosional, dan pengambilan keputusan yang tidak etis (Schmidt).¹⁴
- 3) Sifat Destruktif: Pemimpin toksik sering menunjukkan sifat otoritarianisme, narsisme, dan eksploitasi bawahan (Padilla, Hogan, & Kaiser).¹⁵
- 4) Dominasi dan Pelecehan: Melibatkan kontrol berlebihan yang menghambat kolaborasi dan inovasi dalam organisasi (Gallos).¹⁶

3. Dampak *Toxic Leadership*

1. Lingkungan Kerja yang Tidak Sehat: Pemimpin toksik menciptakan tekanan, konflik, ketidakpercayaan, dan ketidakpastian di tempat kerja.
2. Penurunan Moral dan Kinerja: *Toxic leadership* menyebabkan peningkatan stres, penurunan motivasi, serta pengaruh negatif pada retensi tenaga kerja.

¹³ Lipman-Blumen, J. (2005). *The Allure of Toxic Leaders: Why We Follow Destructive Bosses and Corrupt Politicians—and How We Can Survive Them*. Oxford University Press.

¹⁴ Schmidt, A. A. (2008). *Development and Validation of the Toxic Leadership Scale*. Master's Thesis. University of Maryland.

¹⁵ Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 176–194. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.001>.

¹⁶ Gallos, J. V. (2008). *Business Leadership: A Jossey-Bass Reader*. San Francisco: Jossey-Bass.

3. Budaya Organisasi yang Rusak: Perilaku toksik memperburuk budaya kerja dan menghambat keberlanjutan organisasi.¹⁷

4. Elemen Pendukung Toxic Leadership

Lingkungan organisasi yang permisif terhadap perilaku toksik dapat memperparah dampak negatifnya, seperti yang dijelaskan dalam konsep *toxic triangle* oleh Padilla, Hogan, & Kaiser (2007)¹⁸.

Lipman-Blumen mengidentifikasi sejumlah karakteristik utama pemimpin toksik. Mereka cenderung memanfaatkan ketakutan untuk mengontrol bawahan, bersikap otoriter, dan sering kali manipulatif. Pemimpin toksik juga menunjukkan ketidakkonsistenan dalam kebijakan atau keputusan, sering kali menyebabkan kebingungan dan ketidakpercayaan di antara tim. Selain itu, mereka kurang empati, tidak menghargai kerja keras tim, dan sering kali menyalahkan orang lain untuk kegagalan mereka sendiri.¹⁹

1. Dampak pada Karyawan

Karyawan yang bekerja di bawah kepemimpinan beracun sering mengalami tekanan emosional, stres, dan kelelahan. Mereka merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi untuk bekerja. Kepemimpinan beracun juga dapat menyebabkan tingkat turnover karyawan yang tinggi, di mana individu memilih untuk meninggalkan organisasi daripada terus berada dalam lingkungan kerja yang

¹⁷ Schilling, J. (2009). From ineffectiveness to destruction: A qualitative study on the meaning of negative leadership. *Leadership*, 5(1), 102–128. <https://doi.org/10.1177/1742715008098312>

¹⁸ Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 176–194. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.001>

¹⁹ Lipman-Blumen, J. (2005). *The allure of toxic leaders: Why we follow destructive bosses and corrupt politicians—and how we can survive them*. Oxford University Press

tidak sehat. Efek jangka panjang dari *toxic leadership* meliputi penurunan kesehatan mental dan fisik karyawan, yang dapat berdampak pada produktivitas mereka.²⁰

2. Dampak pada Organisasi

Toxic leadership tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang beracun dapat menurunkan tingkat kolaborasi, inovasi, dan efisiensi. Karyawan yang merasa tertekan cenderung kurang produktif dan lebih rentan terhadap kesalahan. Selain itu, organisasi mungkin kehilangan bakat-bakat terbaiknya karena mereka enggan bekerja di bawah kepemimpinan yang merugikan.²¹

3. Penyebab *Toxic Leadership*

Toxic leadership sering kali muncul dari sifat-sifat individu, seperti narsisme, ambisi yang tidak sehat, atau kurangnya kemampuan untuk memahami kebutuhan orang lain. Selain itu, budaya organisasi yang tidak sehat, seperti fokus berlebihan pada hasil tanpa memperhatikan proses atau kesejahteraan karyawan, juga dapat mendorong munculnya perilaku toxic. Faktor eksternal, seperti tekanan kompetisi atau krisis dalam organisasi, juga dapat memperburuk situasi.²²

²⁰ Mehta, S., & Maheshwari, G. C. (2014). Toxic leadership: Tracing the destructive trail. *International Journal of Management*, 5(10), 18–24.

²¹ Goldman, A. (2006). High toxicity leadership: Borderline personality disorder and the dysfunctional organization. *Journal of Managerial Psychology*, 21(8), 733–746. <https://doi.org/10.1108/02683940610713250>

²² Boddy, C. R. (2011). Corporate psychopaths: Organizational destroyers. *Management Services*, 55(3), 30–34.

4. Gejala *Toxic Leadership* di Tempat Kerja

Beberapa tanda yang menunjukkan adanya *toxic leadership* di tempat kerja meliputi komunikasi yang buruk, konflik yang tidak terselesaikan, karyawan yang merasa takut untuk berbicara, dan meningkatnya tingkat ketidakpuasan kerja. Pemimpin toksik sering menciptakan hierarki yang kaku dan atmosfer ketidakpercayaan, sehingga menghambat hubungan yang sehat antara pimpinan dan bawahan.²³

5. Strategi Mengatasi *Toxic Leadership*

Mengatasi *toxic leadership* memerlukan pendekatan strategis dari berbagai pihak. Organisasi perlu memperkuat sistem evaluasi kinerja, memastikan bahwa pemimpin dipilih berdasarkan kemampuan dan integritas, bukan hanya hasil akhir. Pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada empati, komunikasi, dan keterampilan interpersonal juga dapat membantu mencegah munculnya perilaku toksik.²⁴

6. Peran Bawahan dalam Menghadapi *Toxic Leadership*

Bawahan yang berada di bawah pemimpin toksik perlu membangun ketahanan mental dan mencari dukungan dari rekan kerja atau profesional kesehatan mental. Mereka juga dapat mencoba berkomunikasi secara langsung dengan pemimpin tersebut, jika memungkinkan, untuk menyampaikan masalah yang mereka alami.

²³ Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 176–194. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.001>

²⁴ Clarke, S. (2013). Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(1), 22–49. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2012.02064.x>

Namun, jika kondisi tidak membaik, mencari peluang di tempat kerja lain mungkin menjadi solusi yang lebih baik.²⁵

7. Peran Organisasi dalam Mencegah Toxic Leadership

Organisasi memiliki tanggung jawab besar dalam mencegah *toxic leadership*. Budaya organisasi yang sehat, transparansi, dan kebijakan yang adil dapat mencegah perilaku toksik dari berkembang. Selain itu, organisasi harus memberikan ruang bagi karyawan untuk menyuarakan kekhawatiran mereka tanpa rasa takut terhadap balasan negatif.²⁶

8. Kesimpulan dan Implikasi

Toxic leadership adalah ancaman serius bagi kesejahteraan individu dan kesuksesan organisasi. Pemimpin toksik menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, mengurangi produktivitas, dan merusak hubungan profesional. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengenali dan menangani tanda-tanda kepemimpinan beracun sejak dini. Dengan pendekatan yang tepat, baik melalui pelatihan kepemimpinan maupun perubahan budaya organisasi, dampak negatif dari *toxic leadership* dapat diminimalkan, dan lingkungan kerja yang sehat dapat tercipta.

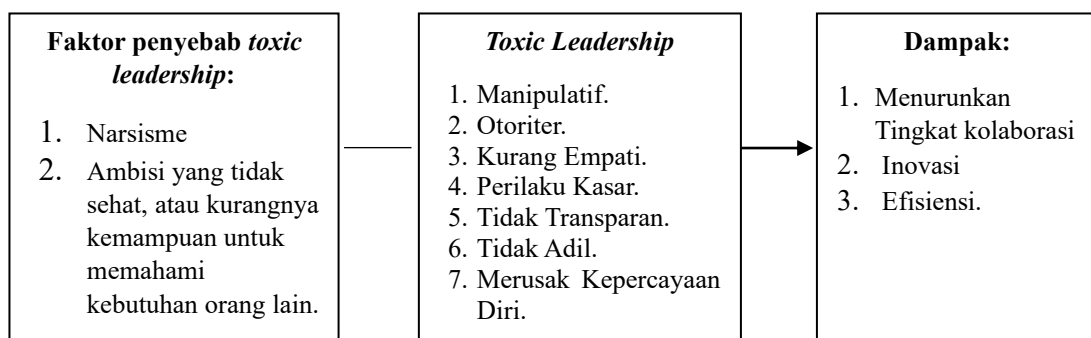
²⁵ Webster, V., Brough, P., & Daly, K. (2016). Fight, flight or freeze: Common responses for follower coping with toxic leadership. *Stress and Health*, 32(4), 346–354. <https://doi.org/10.1002/smi.2626>

²⁶ Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207–216. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.002>

C. Kerangka Pikir

Penelitian ini membahas tiga variabel utama yaitu *toxic leadership* (X1), faktor penyebab *toxic leadership* (X2), dan dampak *toxic leadership* (Y). Berdasarkan kajian sebelumnya, *toxic leadership* menunjukkan berbagai ciri-ciri yang merusak lingkungan kerja dan dapat menurunkan kinerja organisasi. Selain itu, faktor-faktor penyebab seperti narsisme dan ambisi yang tidak sehat sering kali menjadi pendorong utama dari perilaku *toxic leadership* ini. Dampak yang ditimbulkan dari *toxic leadership* antara lain menurunnya tingkat kolaborasi, inovasi, dan efisiensi dalam organisasi.

Untuk memperjelas hubungan antara *toxic leadership*, faktor penyebab, dan dampaknya, maka peneliti menggambarkan kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Kerangka pikir ini menggambarkan hubungan antara *toxic leadership*, faktor-faktor penyebabnya, dan dampak yang ditimbulkan. Peneliti berharap dapat mengungkap bagaimana karakteristik *toxic leadership* berhubungan dengan faktor penyebabnya serta bagaimana dampaknya dapat mengurangi kinerja dan efisiensi dalam suatu organisasi.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_0: \mu = \text{sedang}$ (Rata-rata *Toxic Leadership* berada dalam kategori sedang)

$H_1: \mu \neq \text{sedang}$ (Rata-rata *Toxic Leadership* tidak berada dalam kategori sedang)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei.²⁷ Tujuannya adalah mengumpulkan data numerik dari guru-guru SMP Negeri se-kota Palopo melalui kuesioner. Penelitian ini dirancang untuk mengetahui apakah perilaku kepemimpinan yang bersifat merusak (*toxic leadership*) dialami oleh guru-guru SMP Negeri se-kota Palopo.

B. Lokasi dan Waktu

Berikut ini adalah Alamat lengkap Sekolah dari SMP Negeri se-kota Palopo.

Tabel 3.1 Nama dan Alamat seklolah SMP Negeri Se-kota Palopo

Nama Sekolah	Alamat
SMP Negeri 1 Palopo	Jl. A. Pangerang No. 2, Kel. Luminda, Kec. Wara Utara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan
SMP Negeri 2 Palopo	Jl. Simpursiang No. 12, Kel. Tomarundung, Kec. Wara Barat, Kota Palopo, Sulawesi Selatan
SMP Negeri 3 Palopo	Jl. Andi Kambo, Kel. Salekoe, Kec. Wara Timur, Kota Palopo, Sulawesi Selatan
SMP Negeri 4 Palopo	Jl. Andi Kambo, Malatuntung, Kec. Wara Tim., Kota Palopo, Sulawesi Selatan
SMP Negeri 5 Palopo	Jl. Domba, Kel. Temmalebba, Kec. Bara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan
SMP Negeri 6 Palopo	Jl. Pongsimpin No. 40, Kec. Mungkajang, Kota Palopo, Sulawesi Selatan
SMP Negeri 7 Palopo	Jl. Andi Pangeran No. 6, Kel. Luminda, Kec. Wara Utara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan
SMP Negeri 8 Palopo	Jl. Dr. Ratulangi No. 66, Kel. Balandai, Kec. Bara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan
SMP Negeri 9 Palopo	Jl. Dr. Ratulangi Km 11, Kel. Maroangin, Kec. Telluwana, Kota Palopo, Sulawesi Selatan
SMP Negeri 10 Palopo	Jl. Yogie S. Memed, Kel. Songka, Kec. Wara Selatan, Kota Palopo, Sulawesi Selatan

²⁷ Fowler, F. J. Jr. (2014). *Survey research methods* (5th ed.). SAGE Publications.

SMP Negeri 11 Palopo	Jl. Sultan Hasanuddin Km.10 Poros Toraja, Kel. Battang, Kec. Wara Barat, Kota Palopo, Sulawesi Selatan
SMP Negeri 12 Palopo	Jl. Pendidikan, Kel. Sumarambu, Kec. Telluwanua, Kota Palopo, Sulawesi Selatan
SMP Negeri 13 Palopo	Kel. Kambo, Kec. Mungkajang, Kota Palopo, Sulawesi Selatan
SMP Negeri 14 Palopo	Kel. Salubatang, Kec. Telluwanua, Kota Palopo, Sulawesi Selatan

Sumber: <https://daftarsekolah.net/>

Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama 1 tahun 5 bulan terhitung sejak bulan april 2024 hingga agustus 2025.

C. Definisi Operasional Variabel

Kepemimpinan *toxic* adalah gaya kepemimpinan yang ditandai dengan perilaku negatif, merusak, atau manipulatif dari kepala sekolah yang berdampak buruk pada guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan sekolah secara keseluruhan dengan indikator sebagai berikut: sering menunjukkan manipulatif, otoriter, kurangnya empati, perilaku kasar, tidak transparan, tidak adil, dan merusak kepercayaan diri.

D. Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan periode tertentu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri se-Kota Palopo, dengan jumlah total 460 orang.

Tabel 3.3 Populasi guru SMP Negeri di Kota Palopo

Nama Sekolah	Jumlah Guru
SMP Negeri 1 Palopo	55 orang
SMP Negeri 2 Palopo	47 orang
SMP Negeri 3 Palopo	57 orang
SMP Negeri 4 Palopo	48 orang
SMP Negeri 5 Palopo	26 orang
SMP Negeri 6 Palopo	47 orang
SMP Negeri 7 Palopo	22 orang
SMP Negeri 8 Palopo	44 orang
SMP Negeri 9 Palopo	37 orang
SMP Negeri 10 Palopo	18 orang
SMP Negeri 11 Palopo	10 orang
SMP Negeri 12 Palopo	18 orang
SMP Negeri 13 Palopo	12 orang
SMP Negeri 14 Palopo	19 orang
TOTAL	460 orang

Sumber: <https://dapo.dikdasmen.go.id/guru/2/196200>

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil sebagai perwakilan dengan teknik tertentu. Jika jumlah populasi relatif kecil, maka lebih baik menggunakan penelitian populasi dengan mengambil seluruh anggota populasi. Namun, karena jumlah populasi dalam penelitian ini cukup besar, maka sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 460 orang guru, terdapat 82 orang guru sebagai sampel yang akan di teliti, dan akan dihitung dengan menggunakan rumus slovin dengan taraf toleransi 10%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = taraf toleransi (10%)

$$n = \frac{460}{1 + 460(0,10)^2}$$

$$= \frac{460}{5,6} = 82,14 = 82$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan di atas, maka sampel dalam penelitian ini adalah 82 orang guru dengan pengambilan sampel dilakukan secara proportionate stratified, di mana jumlah sampel ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah guru di masing-masing SMP Negeri di Kota Palopo. random sampling memakai rumus alokasi proporsional sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan:

n_i = Jumlah sampel menurut stratum

n = Jumlah sampel secara keseluruhan

N_i = Jumlah populasi menurut stratum

N = Jumlah populasi keseluruhan

Penarikan sampel guru dilakukan secara proporsional, yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Perhitungan Sampel

Nama Sekolah	Jumlah Guru	Sampel Guru
SMP Negeri 1 Palopo	55 orang	$55/460 \times 82 = 10$
SMP Negeri 2 Palopo	47 orang	$47/460 \times 82 = 8$
SMP Negeri 3 Palopo	57 orang	$57/460 \times 82 = 10$
SMP Negeri 4 Palopo	48 orang	$48/460 \times 82 = 9$
SMP Negeri 5 Palopo	26 orang	$26/460 \times 82 = 5$
SMP Negeri 6 Palopo	47 orang	$47/460 \times 82 = 8$
SMP Negeri 7 Palopo	22 orang	$22/460 \times 82 = 4$
SMP Negeri 8 Palopo	44 orang	$44/460 \times 82 = 8$
SMP Negeri 9 Palopo	37 orang	$37/460 \times 82 = 7$
SMP Negeri 10 Palopo	18 orang	$18/460 \times 82 = 3$
SMP Negeri 11 Palopo	10 orang	$10/460 \times 82 = 2$
SMP Negeri 12 Palopo	18 orang	$18/460 \times 82 = 3$

SMP Negeri 13 Palopo	12 orang	$12/460 \times 82 = 2$
SMP Negeri 14 Palopo	19 orang	$19/460 \times 82 = 3$
TOTAL	460 orang	82

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi dari guru SMP Negeri se-kota Palopo secara sistematis. Teknik ini dianggap sangat efektif untuk mendapatkan data primer karena memberikan fleksibilitas kepada responden dalam menjawab pertanyaan sesuai waktu dan pemahaman mereka.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dirancang berdasarkan indikator penelitian yang relevan dengan topik kajian. Jenis Pertanyaan yang digunakan adalah pertanyaan tertutup, yaitu guru memilih jawaban yang telah disediakan (Sangat sesuai, Sesuai, Kurang Sesuai, Tidak sesuai, Sangat tidak sesuai).

Sebelum disebarkan, kuesioner divalidasi untuk memastikan bahwa instrumen dapat mengukur indikator yang telah ditentukan. Validasi melibatkan uji coba kuesioner pada kelompok kecil guru untuk mengidentifikasi apakah ada pertanyaan yang ambigu atau sulit dipahami.

Tabel 3.5 Skor Butir Soal Kuesioner

Alternatif Jawaban	Skor Pertanyaan	
	Positif	Negatif
Sangat Sesuai	5	1
Sesuai	4	2
Ragu-Ragu	3	3
Tidak Sesuai	4	4
Sangat Tidak Sesuai	1	5

Pertanyaan kuesioner disusun berdasarkan indikator konsep kepemimpinan toxic, yang meliputi: manipulatif, otoriter, kurang empati, perilaku kasar, tidak transparan, tidak adil, merusak kepercayaan diri.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *toxic leadership*. Berikut kisi-kisi instrumen penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel *Toxic Leadership*

Variabel	Aspek	Indikator	No. Butir
Toxic Leadership	Manipulatif	a. Memanipulasi situasi demi keuntungan pribadi.	1, 2
		b. Mengutamakan kepentingan pribadi dibandingkan tim.	3, 4
	Otoriter	a. Memaksakan kehendak tanpa mempertimbangkan masukan.	5, 6
		b. Mengambil keputusan secara sepihak.	7, 8
	Kurang Empati	a. Tidak peduli terhadap perasaan bawahan.	9, 10
		b. Tidak memberikan dukungan saat guru menghadapi kesulitan.	11, 12
	Perilaku Kasar	a. Sering menunjukkan sikap kasar secara verbal atau nonverbal.	13, 14
		b. Menggunakan nada keras atau kata-kata yang merendahkan.	15, 16

Tidak	a.	Menyembunyikan informasi	17, 18
Transparan		penting yang seharusnya diketahui bawahan.	
	b.	Tidak mengkomunikasikan kebijakan dengan jelas.	19, 20
Tidak Adil	a.	Bersikap tidak adil dalam pembagian tugas atau penghargaan.	21, 22
	b.	Memberikan perlakuan yang berbeda kepada individu tertentu.	23, 24
Merusak	a.	Memberikan kritik yang menjatuhkan atau merendahkan bawahan.	25, 26
Kepercayaan			
Diri	b.	Tidak mengakui atau menghargai kontribusi bawahan.	27, 28
Total			28 Butir

G. Uji Validitas, dan Reliabilitas Instrumen

Untuk memastikan keabsahan, validitas, dan reliabilitas instrumen, ada beberapa hal yang perlu dilakukan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

a. Validitas Konstruks

Dalam penelitian ini, untuk menguji kelayakan instrumen atau menguji validitas isi menggunakan uji Gregory dengan rumus:

$$V_i = \frac{D}{A + B + C + D}$$

Keterangan :

V_i = Validasi Konstruk

A = Kedua validator tidak setuju

B = Validator I setuju, validator II tidak setuju

C = Validator I tidak setuju, validator II setuju

D = Kedua validator setuju²⁸

Tabel 3.7 Interpretasi Nilai Validitas

Interval	Interpretasi
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Cukup
0,60 – 0,79	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

b. Validitas item

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa setiap butir instrumen mampu mengukur aspek yang diteliti secara akurat agar mendapatkan data yang sesuai. Syarat yang harus dipenuhi oleh item valid adalah jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Penelitian ini menggunakan uji validitas yang dilakukan dengan analisis butir. Pengujian validitas instrumen menggunakan teknik korelasi product moment dari Karl Pearson dengan rumus:

²⁸ Akbar Iskandar and Muhammad Rizal, "Analisis Kualitas Soal Di Perguruan Tinggi Berbasis Aplikasi TAP", Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan 22. No. 1 (2018): 14
<https://doi.org/10.21831/pep.v22i1.1560>.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan y

N = Jumlah responden

$\sum XY$ = Jumlah perkalian X dan Y

$\sum X$ = Jumlah nilai X

$\sum Y$ = Jumlah nilai Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat nilai X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat nilai Y

Adapun kriteria pengujian validitasnya adalah sebagai berikut:

Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ = valid

Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid²⁹

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang berjumlah 28 butir pernyataan. Sebelum instrumen digunakan dalam penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada 48 orang guru untuk mengetahui apakah kuesioner yang akan digunakan dalam pengumpulan data tersebut valid atau tidak valid.

²⁹ A. Muri Yusuf, Metode Penelitian ; Kuantitatif, Kualitatif dan Metode Gabungan, (Jakarta : Kencana, 2017), 100

Tabel 3.8 Hasil Perhitungan Validitas Butir Soal No.1

No	X	y	Xy	x ²	y ²
1	2	55	110	4	3025
2	2	42	84	4	1764
3	1	83	83	1	6889
4	5	119	595	25	14161
5	4	114	456	16	12996
6	5	136	680	25	18496
7	5	138	690	25	19044
8	4	103	412	16	10609
9	4	111	444	16	12321
10	4	95	380	16	9025
11	5	118	590	25	13924
12	5	115	575	25	13225
13	4	102	408	16	10404
14	4	102	408	16	10404
15	5	127	635	25	16129
16	5	135	675	25	18225
17	5	132	660	25	17424
18	5	114	570	25	12996
19	5	129	645	25	16641
20	3	86	258	9	7396
21	4	127	508	16	16129
22	4	112	448	16	12544
23	3	83	249	9	6889
24	4	87	348	16	7569
25	4	105	420	16	11025

26	3	80	240	9	6400
27	2	74	148	4	5476
28	3	83	249	9	6889
29	4	84	336	16	7056
30	5	140	700	25	19600
31	4	107	428	16	11449
32	4	110	440	16	12100
33	5	139	695	25	19321
34	5	125	625	25	15625
35	5	136	680	25	18496
36	4	85	340	16	7225
37	4	114	456	16	12996
38	4	91	364	16	8281
39	3	91	273	9	8281
40	4	92	368	16	8464
41	5	118	590	25	13924
42	5	126	630	25	15876
43	2	86	172	4	7396
44	3	76	228	9	5776
45	4	139	556	16	19321
46	4	111	444	16	12321
47	1	29	29	1	841
48	4	121	484	16	14641
Jumlah	188	5027	20806	792	557009

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{48 \sum 20806 - (\sum 188)(\sum 5027)}{\sqrt{(48 \sum 792 - (\sum 188)^2)(48 \sum 557009 - (\sum 5027)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{998.688 - 945.076}{\sqrt{(38.016 - 35.344)(26.736.432 - 25.270.729)}}$$

$$r_{xy} = \frac{53.612}{\sqrt{(2.672)(1.465.703)}}$$

$$r_{xy} = \frac{53.612}{\sqrt{3,91635842e9}}$$

$$r_{xy} = \frac{53.612}{62.580,8151}$$

$$r_{xy} = 0,857$$

Melalui perhitungan tersebut, diketahui nilai rxy sebesar 0,857. Untuk mengetahui validitasnya, maka terlebih dahulu melihat nilai koefisien nilai “r” Product Moment dengan nilai Df sebesar 48 dengan taraf signifikansi 5% yaitu bernilai sebesar 0,361. Hasil hitung nilai rxy sebesar 0,857 ternyata lebih besar dari rtabel (0,361), maka butir pernyataan no 1 untuk kuesioner *Toxic Leadership* dinyatakan valid. Untuk uji validitas kuesioner nomor 2 dapat diuji dengan cara yang sama dengan butir nomor 1.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas *Toxic Leadership*

No	Butir instrumen	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	pernyataan 1	Manipulatif	0,857	0,361	Valid
2	pernyataan 2	Manipulatif	0,921	0,361	Valid
3	pernyataan 3	Manipulatif	0,873	0,361	Valid
4	pernyataan 4	Manipulatif	0,884	0,361	Valid
5	pernyataan 5	Otoriter	0,826	0,361	Valid

6	pernyataan 6	Otoriter	0,866	0,361	Valid
7	pernyataan 7	Otoriter	0,898	0,361	Valid
8	pernyataan 8	Otoriter	0,897	0,361	Valid
9	pernyataan 9	Kurang Empati	0,888	0,361	Valid
10	pernyataan 10	Kurang Empati	0,866	0,361	Valid
11	pernyataan 11	Kurang Empati	0,792	0,361	Valid
12	pernyataan 12	Kurang Empati	0,861	0,361	Valid
13	pernyataan 13	Egois	0,889	0,361	Valid
14	pernyataan 14	Egois	0,830	0,361	Valid
15	pernyataan 15	Egois	0,918	0,361	Valid
16	pernyataan 16	Egois	0,853	0,361	Valid
17	pernyataan 17	Tidak Adil	0,886	0,361	Valid
18	pernyataan 18	Tidak Adil	0,862	0,361	Valid
19	pernyataan 19	Tidak Adil	0,891	0,361	Valid
20	pernyataan 20	Tidak Adil	0,878	0,361	Valid
21		Merusak	0,839	0,361	Valid
	pernyataan 21	Kepercayaan Diri			
22		Merusak	0,867	0,361	Valid
	pernyataan 22	Kepercayaan Diri			
23		Merusak	0,873	0,361	Valid
	pernyataan 23	Kepercayaan Diri			
24		Merusak	0,898	0,361	Valid
	pernyataan 24	Kepercayaan Diri			
25	pernyataan 25	Bersikap Kasar	0,904	0,361	Valid
26	pernyataan 26	Bersikap Kasar	0,899	0,361	Valid
27	pernyataan 27	Bersikap Kasar	0,754	0,361	Valid
28	pernyataan 28	Bersikap Kasar	0,902	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel di atas, seluruh item instrumen memiliki nilai *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel* (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam instrumen tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan teknik korelasi item-total (korelasi antara skor masing-masing butir dengan skor total responden), diperoleh nilai koefisien korelasi yang sangat kuat untuk seluruh item kuesioner. Nilai korelasi berkisar antara **0,792 hingga 0,927**, yang secara umum menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dalam instrumen memiliki validitas yang tinggi.

Beberapa butir dengan korelasi tertinggi adalah:

- 1) Item pada indikator "Nada bicara keras" (**$r = 0,927$**),
- 2) "Tidak menghargai kontribusi" (**$r = 0,918$**),
- 3) "Mengabaikan masukan" (**$r = 0,913$**), dan
- 4) "Kurang arahan kebijakan" (**$r = 0,907-0,912$**).

Batas minimum yang lazim digunakan untuk menyatakan sebuah butir valid dalam penelitian sosial adalah **$r \geq 0,30$** (Azwar), sehingga seluruh butir dalam instrumen ini dapat dinyatakan valid secara empiris. Ini berarti masing-masing item berhasil mengukur aspek-aspek yang relevan dari persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan atasan, khususnya yang berhubungan dengan komunikasi, keadilan, dan empati.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode Alpha Cronbach untuk menentukan reliabilitas angket. Perhitungan koefisien reliabilitas dilakukan dengan

menggunakan rumus Alpha Cronbach, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang konsisten. Adapun persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) - \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pernyataan

σ_b^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Table 3.10 Interpretasi Reliabilitas.³⁰

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi
0,60 – 0,80	Tinggi
0,40 – 0,60	Cukup
0,20 – 0,40	Rendah
0,00 – 0,20	Sangat Rendah

Selain itu, metode Alpha Cronbach digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen.

³⁰ Arikunto, Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2006), 171.

Tabel 3.11 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Toxic Leadership	0,99	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel *Toxic Leadership* berada pada kriteria reliabilitas sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus **Cronbach's Alpha** menunjukkan nilai sebesar **0,99**, yang termasuk dalam kategori **sangat tinggi**. Berdasarkan kriteria umum (Arikunto, 2006), nilai reliabilitas dinilai sebagai berikut:

- 0,80 – 1,00 → **Sangat Tinggi**
- 0,60 – 0,79 → Tinggi
- 0,40 – 0,59 → Cukup
- 0,20 – 0,39 → Rendah
- 0,00 – 0,19 → Sangat Rendah

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner ini sangat reliabel, artinya setiap butir pernyataan konsisten dalam mengukur persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan atasan yang menyebarkan. Hasil ini memperkuat keandalan data yang diperoleh dalam penelitian dan mendukung validitas kesimpulan yang telah dibuat.

H. Teknis Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Teknik ini digunakan untuk menggambarkan data penelitian dengan cara mendeskripsikan atau menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan. Data yang diperoleh dari kuesioner akan diolah dengan menghitung rata-rata (mean), median, standar deviasi, skor tertinggi dan terendah, serta distribusi frekuensi. Data ini akan ditampilkan dalam bentuk tabel dan grafik untuk mempermudah pemahaman terhadap pola jawaban responden.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan Microsoft Excel untuk memastikan hasil yang lebih akurat dan sistematis. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai fenomena *toxic leadership* di lingkungan pendidikan serta dampaknya terhadap guru-guru di SMP Negeri se-Kota Palopo.

Adapun pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan rumus persentase sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase jawaban

F = Frekuensi

N = Jumlah responden

Selanjutnya dari hasil rata-rata skor capaian responden dibandingkan dengan tabel kategorisasi berikut ini:

Tabel 3.12 Kategorisasi Persentase Variabel

No	Data Interval	Kategorisasi
1.	$X < (\mu - 1,0\sigma)$	Rendah
2.	$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$	Sedang
3.	$(\mu + 1,0\sigma) \leq X$	Tinggi

Keterangan:

μ = Mean Popularis

σ = Satuan Deviasi Standar Populasi³¹

³¹ Saifuddin Azwar, Penyusunan Skala Psikologi, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 149.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan 48 orang guru dari 8 SMP Negeri yang tersebar di seluruh wilayah Kota Palopo. Para responden terdiri dari guru laki-laki dan perempuan dengan latar belakang pengalaman mengajar yang bervariasi, mulai dari yang baru mengajar hingga yang telah memiliki pengalaman lebih dari enam tahun. Mereka mewakili masing-masing satuan pendidikan secara proporsional berdasarkan jumlah guru di sekolah tersebut. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih merata dan representatif mengenai persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dikategorikan sebagai *toxic leadership*. Dengan melibatkan guru dari berbagai latar belakang sekolah dan pengalaman, diharapkan hasil penelitian ini mampu mencerminkan kondisi objektif di lapangan.

2. Hasil Analisis Data Deskriptif

Deskriptif data pada bagian ini meliputi data variabel *Toxic Leadership*. Yang akan disajikan secara lengkap.

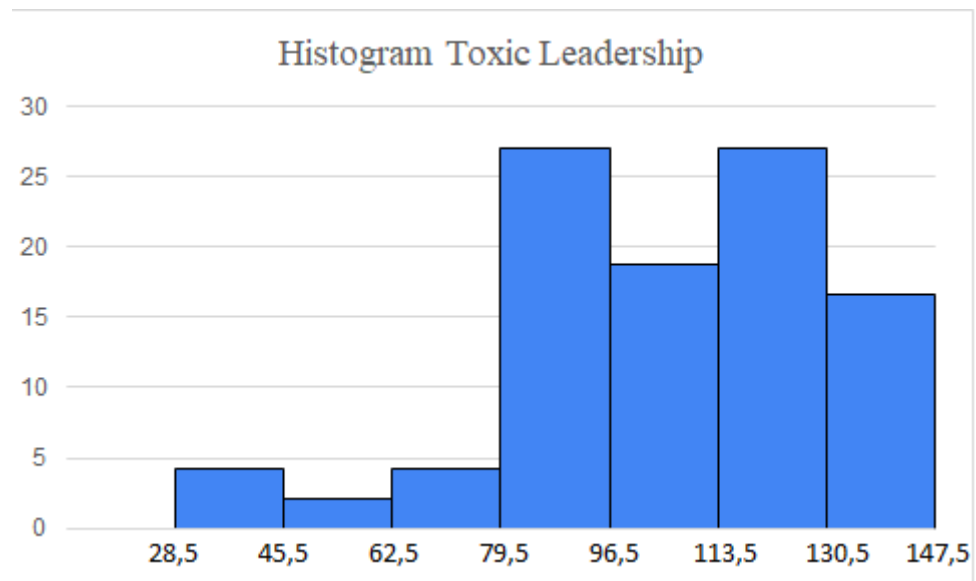
Dari data yang diperoleh dan kemudian diolah secara statistik ke dalam distribusi frekuensi, banyaknya kelas dihitung menurut aturan Sturges, diperoleh 7 kelas dengan nilai skor sebesar maksimum 147 dan skor minimum sebesar 29 sehingga rentang skor sebesar 118 berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa variabel *toxic leadership* mempunyai rata-rata (mean) sebesar 104,73 dengan nilai standar deviasi 25,49 dimana nilai variansnya 649,69, nilai

median 110,50, dan nilai modus sebesar 83,00. Pengelompokan data terlihat table distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.1 distribusu frekuensi skor variabel *toxic leadership*

No	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	29 – 45	2	4.17	4.17
2	46 – 62	1	2.08	6.25
3	63 – 79	2	4.17	10.42
4	80 – 96	13	27.08	37.50
5	97 – 113	9	18.75	56.25
6	114 – 130	13	27.08	83.33
7	131 – 147	8	16.67	100.00
		48	100.00	

Berdasarkan table 4.1 selanjutnya dibuat histogramnya, terdapat 2 sumbar yang di perlukan dalam pembuatan histrogram yakni sumbu vertical sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor variabel *toxic leadership*. Berikut grafik histogram dari data instrument *toxic leadership* seperti yang tertera dalam gambar berikut ini:

Gambar 4.1 Histogram *toxic leadership*

Berdasarkan pada skala *toxic leadership* terdiri atas 10 item yang masing masing diberi skor 5 untuk jawaban STS, skor 4 untuk jawaban TS, skor 3 untuk jawaban RR, skor 2 untuk jawaban S, dan skor 1 untuk jawaban SS. Adapun mean berjumlah 47.81 dan standard deviation berjumlah 18.21 sehinggal data dapat di kategorikan sebagai table berikut ini:

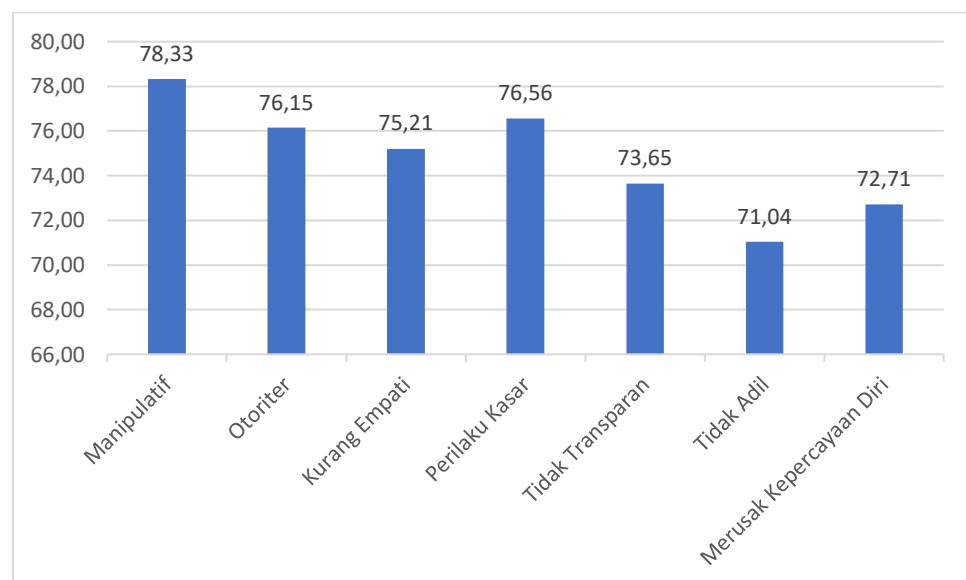
Tabel 4.2 Kategori Variabel *Toxic Leadership*

No	Data Interval	Frekuensi	Persentase	Kategorisasi
1.	$74.81 < 56.60$	5	10.42%	Rendah
2.	$56.60 \leq 74.81 < 93.01$	35	72.92%	Sedang
3.	$93.01 \leq 74.81$	8	16.67%	Tinggi
TOTAL		48	100%	

Berdasarkan pada tabel 4.1 yang menjelaskan bahwa *Toxic Leadership* dalam penelitian ini berada pada kategori Sedang dengan persentase sebesar 72,92%.

Untuk mengetahui tingkat persentase masing-masing indikator variabel *toxic leadership* dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 4.2 Masing-masing indikator



Berdasarkan pada gambar di atas, dapat diketahui hasil dari perhitungan masing-masing indikator yakni sebagai berikut:

1. Indikator manipulatif yang diberikan pada gambar di atas mendapati hasil perhitungan persentase sebesar 78,33%, hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator tersebut termasuk dalam kategori tinggi.
2. Indikator otoriter pada gambar di atas mendapati hasil perhitungan persentase sebesar 76,15%, hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator tersebut termasuk dalam kategori tinggi.
3. Indikator kurang empati pada gambar di atas mendapati hasil perhitungan persentase sebesar 75,21%, hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator tersebut termasuk dalam kategori sangat tinggi.

4. Indikator perilaku kasar pada gambar di atas mendapati hasil perhitungan persentase sebesar 76,56%, hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator tersebut termasuk dalam kategori tinggi.
5. Indikator tidak transparan pada gambar di atas mendapati hasil perhitungan persentase sebesar 73,65%, hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator tersebut termasuk dalam kategori tinggi.
6. Indikator tidak adil pada gambar di atas mendapati hasil perhitungan persentase sebesar 71,04%, hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator tersebut termasuk dalam kategori sangat tinggi.
7. Indikator merusak kepercayaan diri pada gambar di atas mendapati hasil perhitungan persentase sebesar 72,71%, hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator tersebut termasuk dalam kategori sangat tinggi.

B. Pembahasan

Bagian ini, peneliti akan membahas hasil temuan berdasarkan indikator-indikator *toxic leadership* yang telah diteliti, yaitu: manipulatif, otoriter, kurang empati, perilaku kasar, tidak transparan, tidak adil, dan merusak kepercayaan diri. Masing-masing indikator akan dijelaskan berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden serta dikaitkan dengan teori dan penelitian yang relevan.

1. Manipulatif

Manipulasi merupakan ciri khas dari pemimpin toksik, di mana atasan menggunakan situasi atau bawahan untuk mencapai tujuan pribadinya. Dalam penelitian ini, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka pernah merasakan situasi di mana kepala sekolah memanipulasi informasi atau keputusan untuk

keuntungan sendiri. Hal ini sejalan dengan pandangan Lipman-Blumen yang menyebut bahwa pemimpin *toxic* sering memanfaatkan kelemahan atau ketergantungan bawahannya untuk mempertahankan kekuasaan.³² Studi oleh Mehta dan Maheshwari juga menegaskan bahwa manipulasi adalah salah satu strategi yang digunakan pemimpin beracun untuk mempertahankan dominasinya dalam organisasi.³³

Pernyataan dengan skor tertinggi pada indikator ini adalah: “Keputusan yang diambil oleh pemimpin sering kali tidak mencerminkan tim” (skor rata-rata: 2,25). Hal ini menunjukkan bahwa bentuk manipulasi yang paling terasa adalah dalam bentuk keputusan sepihak yang seolah-olah mewakili tim, padahal tidak. Ini menandakan adanya kecenderungan kepala sekolah menyamakan keputusan pribadi sebagai hasil tim, yang menciptakan ilusi partisipasi.

2. Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter terlihat dari keputusan sepihak yang diambil tanpa mempertimbangkan pendapat guru. Dari hasil kuesioner, banyak guru merasa bahwa kepala sekolah membuat keputusan tanpa konsultasi. Ini menunjukkan bahwa komunikasi dua arah tidak berjalan sebagaimana mestinya. Schmidt mengkategorikan otoritarianisme sebagai bentuk *toxic leadership* karena membatasi partisipasi dan mengabaikan kolaborasi.³⁴ Padilla, Hogan, dan Kaiser

³² Lippman-Blumen, J. (2005). The allure of toxic leaders. New York: Oxford University Press, 32(3), 417-458.

³³ Goldman, A. (2006). High toxicity leadership: Borderline personality disorder and the dysfunctional organization. *Journal of Managerial Psychology*, 21(8), 733-746.

³⁴ Schmidt, A. A. (2008). Development and validation of the toxic leadership scale. University of Maryland, College Park.

dalam konsep *toxic triangle* juga menyebutkan bahwa pemimpin otoriter cenderung menimbulkan lingkungan kerja yang penuh ketakutan dan pasif.³⁵

Pernyataan dengan skor tertinggi dalam indikator ini adalah: “Pemimpin tidak memperhatikan dampak emosional dari ucapannya terhadap bawahan” (skor rata-rata: 2,44). Ini mencerminkan kepemimpinan yang tidak hanya otoriter dalam tindakan, tetapi juga insensitif dalam komunikasi, sehingga menciptakan tekanan emosional yang dirasakan langsung oleh guru.

3. Kurang Empati

Empati yang rendah dari kepala sekolah sangat dirasakan oleh guru, terutama ketika mereka menghadapi masalah pribadi atau kesulitan dalam pekerjaan. Banyak responden mengaku tidak mendapatkan dukungan emosional dari atasan mereka. Hal ini bertentangan dengan konsep kepemimpinan yang humanis dan transformatif. Dalam penelitian oleh Webster, Brough, dan Daly, pemimpin yang tidak menunjukkan empati cenderung memicu respons stres, kecemasan, bahkan burnout pada karyawan. Kurangnya empati juga berdampak pada rendahnya loyalitas dan motivasi kerja.³⁶

Pernyataan dengan skor tertinggi dalam indikator ini adalah: “Pemimpin tidak membantu bawahan menghadapi masalah” (skor rata-rata: 2,21). Banyak guru merasa dibiarkan sendiri ketika menghadapi kesulitan, tanpa dukungan atau

³⁵ Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. *The leadership quarterly*, 18(3), 176-194.

³⁶ Webster, V., Brough, P., & Daly, K. (2016). Fight, flight or freeze: Common responses for follower coping with toxic leadership. *Stress and health*, 32(4), 346-354.

bantuan dari kepala sekolah. Hal ini memperkuat kesan bahwa empati sebagai kualitas kepemimpinan sangat minim dirasakan.

4. Perilaku Kasar

Beberapa guru melaporkan bahwa kepala sekolah sering menggunakan nada bicara keras dan merendahkan. Ini merupakan bentuk verbal abuse yang merupakan ciri dari perilaku kasar. Schilling mengemukakan bahwa kepemimpinan negatif seperti ini tidak hanya menurunkan semangat kerja, tetapi juga mengikis hubungan interpersonal antar individu di organisasi. Perilaku kasar menjadi indikator kuat dari kepemimpinan destruktif yang harus segera diatasi untuk menjaga lingkungan kerja yang sehat.³⁷

Pernyataan teringgi dalam indikator ini adalah: “Nada bicara pemimpin seringkali keras dan tidak menyenangkan” (skor rata-rata: 2,23). Nada bicara yang keras menjadi bentuk nyata dari perilaku kasar yang paling sering dirasakan. Meskipun bukan tindakan fisik, gaya komunikasi seperti ini berdampak negatif pada suasana kerja dan hubungan interpersonal.

5. Tidak Transparan

Kurangnya kejelasan informasi dan kebijakan dari kepala sekolah menjadi salah satu keluhan utama guru. Banyak keputusan yang diambil tanpa penjelasan atau komunikasi yang jelas. Ketertutupan informasi ini berpotensi menimbulkan kesalahpahaman dan menciptakan rasa tidak aman dalam lingkungan kerja. Gallos menjelaskan bahwa transparansi adalah salah satu elemen penting dalam

³⁷ Schilling, J. (2009). From ineffectiveness to destruction: A qualitative study on the meaning of negative leadership. *Leadership*, 5(1), 102-128.

kepemimpinan yang sehat. Ketidakterbukaan akan menciptakan ketidakpercayaan dan meningkatkan konflik internal.³⁸

Pernyataan tertinggi dalam indikator ini adalah: “Pemimpin kurang memberikan arahan yang jelas terkait pelaksanaan kebijakan” (skor rata-rata: 2,50). Kekurangan dalam komunikasi kebijakan menjadi isu terbesar dalam transparansi. Guru merasa tidak mendapat arahan atau penjelasan yang memadai, yang berdampak pada ketidakpastian dalam menjalankan tugas.

6. Tidak Adil

Ketidakadilan dalam pembagian tugas dan pemberian penghargaan juga banyak diungkapkan oleh guru. Mereka merasa ada perlakuan khusus terhadap individu tertentu, yang berdampak pada rasa tidak puas dan kecemburuan sosial. Schmidt menyebut ketidakadilan sebagai akar dari banyak konflik organisasi dan salah satu bentuk nyata dari *toxic leadership*.³⁹ Selain itu, penelitian oleh Einarsen et al. juga menemukan bahwa persepsi tidak adil secara signifikan berkorelasi dengan stres kerja dan turunnya motivasi.⁴⁰

Pernyataan tertinggi dalam indikator ini adalah: “Penghargaan yang diberikan pemimpin tidak selalu berdasarkan kinerja” (skor rata-rata: 2,50). Guru merasa bahwa penghargaan atau pengakuan tidak diberikan secara objektif. Ketidakadilan ini menjadi pemicu utama ketidakpuasan dan turunnya motivasi kerja.

³⁸ Gallos, J. V. (Ed.). (2014). *Business leadership: a Jossey-Bass reader*. John Wiley & Sons.

³⁹ Schmidt, A. A. (2008). *Development and validation of the toxic leadership scale*. University of Maryland, College Park.

⁴⁰ Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The leadership quarterly*, 18(3), 207-216.

7. Merusak Kepercayaan Diri

Indikator terakhir yang cukup signifikan adalah merosotnya kepercayaan diri guru akibat kritik yang menjatuhkan dan kurangnya penghargaan dari kepala sekolah. Beberapa responden menyatakan bahwa mereka merasa kurang dihargai atau bahkan direndahkan dalam pekerjaan mereka. Hal ini sangat berbahaya karena dapat menyebabkan efek psikologis jangka panjang, termasuk kehilangan rasa percaya diri dan keinginan untuk berhenti dari pekerjaan. Goldman menekankan bahwa pemimpin toksik yang merusak psikologis karyawan dapat mendorong terciptanya organisasi disfungsional secara menyeluruh.⁴¹

Pernyataan teringgi dalam indikator ini adalah: “Pemimpin jarang memberikan apresiasi atas kontribusi bawahan” (skor rata-rata: 2,46). Kurangnya penghargaan ini berdampak pada kepercayaan diri guru yang menurun. Kontribusi mereka tidak diakui secara layak, yang menciptakan rasa tidak dihargai dalam lingkungan kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu disampaikan agar dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam interpretasi hasil. Pertama, meskipun populasi penelitian mencakup seluruh SMP Negeri se-Kota Palopo yang berjumlah 14 sekolah, penelitian ini hanya berhasil menjangkau 8 SMP Negeri se-Kota . Kedua, dari total target sampel sebanyak 82 guru yang telah ditentukan melalui perhitungan slovin, hanya 48 guru yang bersedia dan dapat dijangkau untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Hal ini tentu berdampak pada

⁴¹ Goldman, A. (2006). High toxicity leadership: Borderline personality disorder and the dysfunctional organization. *Journal of Managerial Psychology*, 21(8), 733-746.

keterwakilan data secara keseluruhan dan berpotensi mempengaruhi generalisasi hasil penelitian terhadap seluruh populasi guru SMP Negeri di Kota Palopo.

Berdasarkan keterbatasan yang ada, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan seluruh SMP Negeri yang ada di Kota Palopo agar hasil yang diperoleh lebih menyeluruh dan representatif. Penelitian mendatang juga perlu memastikan keterlibatan semua responden yang telah ditentukan dalam sampel untuk menjaga validitas dan reliabilitas data. Selain itu, pendekatan campuran (*mixed methods*) dapat dipertimbangkan, di mana data kuantitatif dilengkapi dengan wawancara mendalam atau observasi langsung untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika *toxic leadership* dalam lingkungan pendidikan. Penelitian lanjutan juga dapat memperluas variabel dengan mengeksplorasi faktor penyebab atau dampak spesifik dari *toxic leadership* terhadap kinerja guru dan iklim sekolah secara umum.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 48 responden guru di SMP Negeri se-Kota Palopo, dapat disimpulkan bahwa fenomena *toxic leadership* memang dialami oleh sebagian guru. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan toksik secara umum berada dalam kategori sedang, dengan rata-rata skor 104,73, standar deviasi 25,49, skor minimum 29, dan skor maksimum 147. Lebih lanjut, setiap indikator *toxic leadership* menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. **Manipulatif** sebesar **78,33%** (kategori tinggi).
2. **Otoriter** sebesar **76,15%** (kategori tinggi).
3. **Kurang Empati** sebesar **75,21%** (kategori tinggi).
4. **Perilaku Kasar** sebesar **76,56%** (kategori tinggi).
5. **Tidak Transparan** sebesar **73,65%** (kategori tinggi).
6. **Tidak Adil** sebesar **71,04%** (kategori tinggi).
7. **Merusak Kepercayaan Diri** sebesar **72,71%** (kategori tinggi).

Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden merasakan perilaku kepemimpinan yang tidak sehat dari atasan mereka, terutama dalam bentuk manipulatif, otoriter, perilaku kasar, serta kurangnya empati. Hal ini memperkuat bahwa *toxic leadership* bukanlah mitos semata, melainkan merupakan fenomena nyata yang patut diperhatikan secara serius dalam konteks kepemimpinan di lingkungan pendidikan, khususnya di SMP Negeri se-Kota Palopo.

B. Saran

1. Saran Teoritik

Penelitian ini menambah pemahaman tentang *toxic leadership* di lingkungan sekolah, khususnya di tingkat SMP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku atasan yang menyebarkan, seperti bersikap otoriter, manipulatif, dan tidak adil, benar-benar terjadi dan bisa diukur. Temuan ini mendukung teori dari Lipman-Blumen bahwa pemimpin toksik dapat merusak lingkungan kerja. Dalam pandangan Islam, kepemimpinan seharusnya dijalankan dengan adil, bijak, dan penuh tanggung jawab. Karena itu, hasil penelitian ini bisa menjadi dasar untuk mengembangkan teori kepemimpinan yang lebih sesuai dengan nilai-nilai Islam dan kebutuhan di dunia pendidikan.

2. Saran Praktis

Mengingat adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka diharapkan studi selanjutnya dapat mencakup seluruh SMP Negeri di Kota Palopo guna memperoleh hasil yang lebih utuh dan mencerminkan kondisi sebenarnya. Peneliti berikutnya juga sebaiknya memastikan partisipasi penuh dari semua responden yang telah dipilih, agar kualitas data tetap terjaga baik dari sisi validitas maupun reliabilitas. Selain itu, penggunaan pendekatan gabungan (*mixed methods*) patut dipertimbangkan, dengan mengombinasikan data kuantitatif dan wawancara mendalam atau observasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap fenomena *toxic leadership* di lingkungan sekolah. Penelitian lanjutan juga dapat memperkaya fokus kajian dengan menelusuri faktor-faktor pemicu serta

dampak spesifik dari gaya kepemimpinan toksik (*toxic leadership*) terhadap performa guru dan suasana kerja di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian ; Kuantitatif, Kualitatif Dan Metode Gabungan*, (Jakarta : Kencana, 2017), 100
- Akbar Iskandar And Muhammad Rizal, "Analisis Kualitas Soal Di Perguruan Tinggi Berbasis Aplikasi Tap", *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan* 22. No. 1 (2018): 14 <https://doi.org/10.21831/Pep.V22i1.1560>.
- Al-Qur'an. (N.D.). "Surah An-Nisa (4:58). <https://www.alquranonline.com>.
- Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Pt. Rineka Cipta, 2006), 171.
- Boddy, C. R. (2011). Corporate Psychopaths: Organizational Destroyers. *Management Services*, 55(3), 30–34.
- Clarke, S. (2013). Safety Leadership: A Meta-Analytic Review Of Transformational And Transactional Leadership Styles As Antecedents Of Safety Behaviours. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 86(1), 22–49. <https://doi.org/10.1111/J.2044-8325.2012.02064.X>
- Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive Leadership Behaviour: A Definition And Conceptual Model. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207–216. <https://doi.org/10.1016/J.Leaqua.2007.03.002>
- Fowler, F. J. Jr. (2014). *Survey Research Methods* (5th Ed.). Sage Publications.
- Gallos, J. V. (2008). *Business Leadership: A Jossey-Bass Reader*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gallos, J. V. (Ed.). (2014). *Business Leadership: A Jossey-Bass Reader*. John Wiley & Sons.
- Goldman, A. (2006). High Toxicity Leadership: Borderline Personality Disorder And The Dysfunctional Organization. *Journal Of Managerial Psychology*, 21(8), 733–746. <https://doi.org/10.1108/02683940610713250>
- K Komari, M. (2024). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Di Sekolah Penggerak (Studi Kasus Sekolah Menengah Pertama Darul Ulum 5 Jombang)* (Doctoral Dissertation, Universitas Pesantren Tinggi Darul'ulum).
- Lestari, P., Efendi, U., & Hariri, H. (2022). Implementasi Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pendidikan Dalam Melakukan Manajemen Perubahan. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 10(1).
- Lipman-Blumen, J. (2005). *The Allure Of Toxic Leaders: Why We Follow Destructive Bosses And Corrupt Politicians—And How We Can Survive Them*. Oxford University Press.

- Lippman-Blumen, J. (2005). *The Allure Of Toxic Leaders*. New York: Oxford University Press, 32(3), 417-458.
- Mehta, S., & Maheshwari, G. C. (2014). Toxic Leadership: Tracing The Destructive Trail. *International Journal Of Management*, 5(10), 18–24.
- Muslim Bin Al-Hajjaj, Shahih Muslim, Kitab Al-Imarah, Bab Karahiyah Al-Imarah Bi Ghayri Dlarurah, No. Hadis 1825 (Beirut: Dar Ihya' Al-Turats Al-'Arabi, Tt), Jilid 3, Hlm. 1478.
- Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2007). The Toxic Triangle: Destructive Leaders, Susceptible Followers, And Conducive Environments. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 176–194. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.001>
- Rais Hidayat Dan Yuyun Elizabeth Patras.(2021). Analisis Perilaku Kepemimpinan Kependidikan Kepala Sekolah Di Indonesia. *Jamp: Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(3), 220-238.
- Rois, M., Ifriqia, F., & Susanti, D. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Edudeena*, 1(2), 240944.
- Saifuddin Azwar, Penyusunan Skala Psikologi, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 149.
- Sari, J. D. R., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 5(3), 329-333.
- Schilling, J. (2009). From Ineffectiveness To Destruction: A Qualitative Study On The Meaning Of Negative Leadership. *Leadership*, 5(1), 102–128. <https://doi.org/10.1177/1742715008098312>
- Schilling, J. (2009). From Ineffectiveness To Destruction: A Qualitative Study On The Meaning Of Negative Leadership. *Leadership*, 5(1), 102-128.
- Schmidt, A. A. (2008). Development And Validation Of The *Toxic Leadership* Scale. Master's Thesis. University Of Maryland.
- Schmidt, A. A. (2008). Development And Validation Of The Toxic Leadership Scale. University Of Maryland, College Park.
- Webster, V., Brough, P., & Daly, K. (2016). Fight, Flight Or Freeze: Common Responses For Follower Coping With Toxic Leadership. *Stress And Health*, 32(4), 346–354. <https://doi.org/10.1002/Smi.2626>

L
A
M
P
I
R
A
N

Lampiran 1: Instrumen indicator.

I. Identitas Responden

- 1) Jenis Kelamin :
- 2) Nama Sekolah :
- 3) Lama Mengajar :

II. Petunjuk Pengisian

- 1) Isilah setiap pernyataan dengan memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu kolom sesuai dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	Respon				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Pemimpin sering menggunakan posisinya untuk mendapatkan keuntungan pribadi					
2	Pemimpin cenderung memanipulasi situasi tertentu untuk mencapai tujuan pribadi					
3	Pemimpin lebih fokus pada kepentingan sendiri dari pada kepentingan tim					
4	Keputusan yang diambil oleh pemimpin sering kali tidak mencerminkan tim					
5	Pemimpin membuat keputusan tanpa mendengarkan pendapat dari anggota tim					
6	Saran atau masukan dari bawahan sering kali diabaikan oleh pemimpin					
7	Pemimpin sering membuat Keputusan tanpa berkonsultasi dengan tim					
8	Proses pengambilan keputusan tidak melibatkan pihak-pihak yang terkait					
9	Pemimpin tidak memperhatikan dampak emosional dari ucapannya terhadap bawahan					
10	Pemimpin menunjukkan sikap acuh tak acuh Ketika bawahan menghadapi masalah					
11	Pemimpin tidak membantu bawahan menghadapi masalah					

12	Ketika bawahan meminta bantuan, pemimpin cenderung mengabaikan permintaan tersebut					
13	Pemimpin berbicara dengan nada kasar kepada bawahan					
14	Pemimpin sering menunjukkan ekspresi wajah atau gestur yang merendahkan					
15	Pemimpin sering menggunakan kata-kata bernada menghakimi atau merendahkan					
16	Nada bicara pemimpin seringkali keras dan tidak menyenangkan					
17	Informasi penting terkait kebijakan sering kali keras dan tidak menyenangkan					
18	Pemimpin cenderung menahan informasi yang seharusnya diketahui oleh tim					
19	Kebijakan baru yang dikeluarkan sering kali tidak dijelaskan secara rinci					
20	Pemimpin kurang memberikan arahan yang jelas terkait pelaksanaan kebijakan					
21	Pemimpin tidak membagi tugas secara adil kepada tim					
22	Penghargaan yang diberikan pemimpin tidak selalu berdasarkan kinerja					
23	Pemimpin cenderung memberikan perhatian lebih kepada individu tertentu					
24	Pemimpin tidak bersikap adil dalam memperlakukan semua anggota tim					
25	Kritik yang disampaikan pemimpin seringkali mengurangi rasa percaya diri bawahan					
26	Pemimpin menggunakan kata-kata yang merendahkan saat memberikan kritik					
27	Pemimpin jarang memberikan apresiasi atas kontribusi bawahan					
28	Hasil kerja dari bawahan sering kali tidak dihargai oleh pemimpin					

Lampiran 2: Validasi instrument

LEMBAR VALIDASI PANDUAN WAWANCARA

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VIII (Delapan)
Nama : Syamsul Muarif
NIM : 21 0206 0077

Petunjuk

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: "ATASAN YANG MENYEBALKAN" MITOS ATAU FAKTA: SURVEI DI SMP NEGERI SE-KOTA PALOPO peneliti menggunakan instrumen wawancara. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Dimohon agar Bapak/ibu memberikan penilaian terhadap instrumen wawancara yang telah dibuat sebagaimana terlampir.
2. Untuk tabel tentang *Aspek yang Dinilai*, dimohon Bapak/Ibu memberikan tanda ceklis (✓) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
3. Untuk *Penilaian Umum*, dimohon Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan Bapak/ibu dalam memberikan jawaban secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/ibu, peneliti ucapkan banyak terima kasih.

Keterangan Skala Penilaian:

- a. Angka 1 berarti "Kurang relevan".
- b. Angka 2 berarti "Cukup relevan".
- c. Angka 3 berarti "Relevan".
- d. Angka 4 berarti "Sangat relevan".

Penilaian umum:

☐

1 Belum dapat digunakan.

☐

2 Dapat digunakan dengan revisi besar.

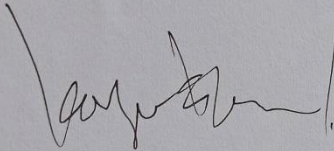
☒

3 Dapat digunakan dengan revisi kecil.

☐

4 Dapat digunakan tanpa revisi.

Saran-saran



Palopo, 12 Maret 2025

Validator,

FIRMAN PATAWARI, S.Pd., M.Pd
NIP. 198608092019031006

Penilaian umum:

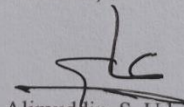
- ☐ 1 Belum dapat digunakan.
- ☐ 2 Dapat digunakan dengan revisi besar.
- ☐ 3 Dapat digunakan dengan revisi kecil.
- ☐ 4 Dapat digunakan tanpa revisi.

Saran-saran

Langsung

Palopo, 12 Maret 2025

Validator,



Alimuddin, S. Ud., M. Pd. I
NIP. 19900515 201801 1 002

Lampiran 3: Administrasi Penelitian


PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. K. H. M. Hasyim, No. 5, Kota Palopo, Kode Pos: 91921
Telp/Fax : (0471) 326048, Email : dpmpstpp@palopokota.go.id, Website : http://dpmpstpp.palopokota.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 500.16.7.2/2025.0246/IP/DPMPSTSP

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 2008 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 31 Tahun 2023 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Diberikan Wali Kota Palopo Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama	: SYAMSUL MUARIF
Jenis Kelamin	: L
Alamat	: Jl. H. Andi Kasim No. 22A Kota Palopo
Pekerjaan	: Pelajar/mahasiswa
NIM	: 2102060077

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

ATASAN YANG MENYEBALKAN MITOS ATAU FAKTA: SURVEY DI SMP NEGERI SE-KOTA PALOPO

Lokasi Penelitian	: SMP Negeri Se-Kota Palopo
Lamanya Penelitian	: 27 Februari 2025 s.d. 27 Mei 2025

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor kepada Wali Kota Palopo cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 28 Februari 2025



Ditandatangani secara elektronik oleh :
Kepala DPMPSTSP Kota Palopo
SYAMSURIADI NUR, S.STP
Pangkat : Pembina IV/a
NIP : 19850211 200312 1 002

Tembusan Kepada Yth.

1. Wali Kota Palopo;
2. Dandim 1403 SWG;
3. Kapolres Palopo;
4. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo;
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo;
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian.



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS TARBIYAH & ILMU KEGURUAN
Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara 91914 Kota Palopo
Email: ftik@iainpalopo.ac.id <https://ftik-iainpalopo.ac.id>

Nomor : B- 968 /In.19/FTIK/HM.01/02/2025
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Surat Izin Penelitian**

Palopo, 25 Februari 2025

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Kota Palopo
di Palopo

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa mahasiswa (i):

Nama	: Syamsul Muarif
NIM	: 2102060077
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Semester	: VII (Tujuh)
Tahun Akademik	: 2024/2025

akan melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan skripsi dengan judul: **"Atasan yang Menyebarkan Mitos atau Fakta: Survey di SMP Negeri Se-Kota Palopo"**. Untuk itu dimohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan surat izin penelitian.

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.



Dekan,
Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
NIP. 196705162000031002



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 3 PALOPO



SURAT KETERANGAN TELAH MENELITI

Nomor : 0009/211/SMPN3

1. Yang bertanda tangan dibawah ini :
 - a. Nama : Drs. H. BASRI M., M.Pd.
 - b. Jabatan : Kepala SekolahDengan ini menerangkan bahwa :
 - a. Nama : Syamsul Muarif
 - b. Jenis Kelamin : Laki - Laki
 - c. NIM : 2102060077
 - d. Alamat : Jl. H. Andi Kasim No. 22A Kota Palopo
2. Telah selesai melakukan penelitian di SMP Negeri 3 Palopo 6 Mei 2025 s.d 19 Mei 2025 dengan Judul Penelitian “ **Atasan Yang Menyebalkan Mitos Atau Fakta: Survey di SMP NEGERI SE-KOTA PALOPO** ”
3. Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinyam

Palopo, 19 Juni 2025

Kepala Sekolah



Drs. H. Basri M., M. Pd.

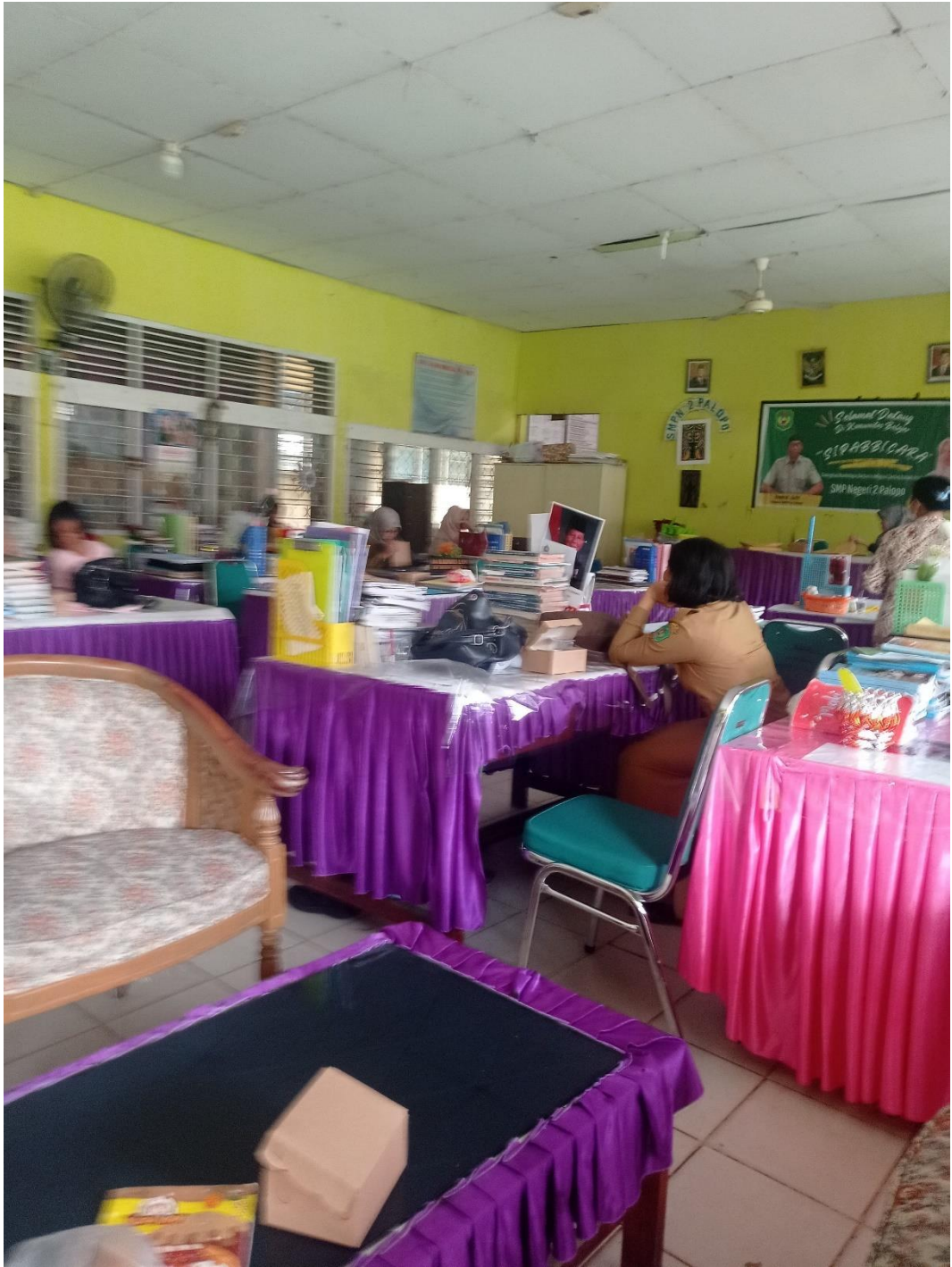
Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP. 196712311995121017

Lampiran 4: Dokumentasi Wawancara Penelitian







Lampiran 6 Riwayat hidup

RIWAYAT HIDUP



Syamsul Muarif, lahir di Masamba pada tanggal 19 Mei 2003.

Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Ibrahim dan ibu bernama Herma. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. H. Andi Kasim, Kecamatan Wara Timur, Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis

diselesaikan pada tahun 2015 di SDN 75 Surutanga, di tahun yang sama menempuh pendidikan di MTSN Palopo hingga tahun 2018. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 3 Kota Palopo pada tahun 2018. Pada saat menempuh pendidikan di SMA, penulis aktif dalam ekstrakurikuler seperti Relawan Teknologi Informasi dan Komunikasi (RTIK). Setelah lulus SMA di tahun 2021, penulis melanjutkan pendidikan di bidang program studi Manajemen Pendidikan Islam fakultas tarbiyah dan ilmu keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact person penulis: mhhisban@gmail.com.