

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
KREATIVITAS MENGAJAR GURU  
(Studi Tentang Implementasi Fungsi Supervisi pada Kepala Sekolah  
SD Negeri Pitulua Kecamatan Lasusua Kabupaten Kolaka Utara)



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

Oleh

**FITRIANY**  
**NIM.09.16.2.1106**

**IAIN PALOPO**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM JURUSAN TARBIAH  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI  
(STAIN) PALOPO**

**2011**

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
KREATIVITAS MENGAJAR GURU  
(Studi Tentang Implementasi Fungsi Supervisi pada Kepala Sekolah  
SD Negeri Pitulua Kecamatan Lasusua Kabupaten Kolaka Utara)



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

Oleh

**FITRIANY**  
**NIM.09.16.2.1106**

Di bawah bimbingan:  
**IAIN PALOPO**

1. Drs.H.Bulu K., M.Ag.
2. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd.

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM JURUSAN TARBIIYAH  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI  
(STAIN) PALOPO**

**2011**



**IAIN PALOPO**

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi An.Fitriany  
Lamp : 6 Eksemplar

Kepada Yth.  
Ketua Jurusan Tarbiyah STAIN Palopo  
Di

Palopo, 17 Desember 2011

Palopo

*Assalamu alaikum Wr. Wb.*

Sesudah melakukan bimbingan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama	: Fitriany
NIM	: 07.16.2.1106
Program Studi	: Pendidikan Agama Islam
Judul Skripsi	: Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kreativitas Mengajar Guru (Studi Tentang Implementasi Fungsi Supervisi Pada Kepala Sekolah SD Negeri Pitulua Kec. Lasusua, Kab.Kolaka Utara)

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak untuk diujikan.  
Demikian untuk proses selanjutnya.

*Assalamu alaikum Wr.Wb.*

Pembimbing I  
**IAIN PALOPO**

Drs. H. Bulu K., M.Ag.  
NIP. 19551108 198203 1 002

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kreativitas Mengajar Guru (Studi Tentang Implementasi Fungsi Supervisi Pada Kepala Sekolah SD Negeri Pitulua)” “

Yang ditulis oleh:

Nama : Fitriany  
NIM : 09.16.2.1106  
Program Studi : Pendidikan Agama Islam  
Jurusan : Tarbiyah

disetujui untuk diujikan pada ujian munagasyah. Demikian untuk proses selanjutnya.

Palopo, 11 Desember 2011

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs.H.Bulu K., M.Ag.  
NIP. 19551108 198203 1 002

Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd.  
NIP. 19740602 199903 1 003

# IAIN PALOPO

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitriany  
NIM : 09.16.2.1106  
Program Studi : Pendidikan Agama Islam  
Jurusan : Tarbiyah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

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

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 11 Desember 2011  
Yang membuat pernyataan,

**IAIN PALOPO**  
Fitriany  
NIM. 09.16.2.1106

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين  
وعلى آله وصحبه أجمعين

Segala Puji bagi Allah swt. yang telah memberikan hidayah dan taufik-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka menyelesaikan studi di STAIN Palopo. Salawat dan salam atas Nabi Muhammad saw. berikut para sahabat dan keluarganya.

Dalam proses penyusunan ini penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dorongan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. H.Nihaya M, M.Hum., selaku ketua STAIN Palopo beserta segenap dosen dan karyawan yang senantiasa membina di mana penyusun menimba ilmu pengetahuan.

2. Prof. Dr. H.M.Said Mahmud, Lc., MA., selaku ketua STAIN Palopo periode 2006-2011 yang memberikan banyak fasilitas dan membantu penulis selama periode kepemimpinannya.

3. Ketua Jurusan Tarbiyah, Drs.Hasri, MA., dan Sekretaris jurusan Tarbiyah Drs.Nurdin K., M.Pd., yang banyak membantu penulis di dalam penyelesaian studi.

4. Dra.St.Marwiyah, M.Ag, selaku ketua prodi Pendidikan Agama Islam dan seluruh staf yang telah membantu selama penulis menempuh studi di STAIN Palopo.

5. Drs.H.Bulu K., M.Ag., pembimbing I dan Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd. selaku pembimbing II, yang telah mencurahkan tenaga dan pikirannya dalam membimbing kepada penyusun sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Kepala Perpustakaan STAIN di Palopo beserta stafnya yang telah banyak meluangkan waktunya, rela melayani dan memberikan bantuan kepada penyusun dalam rangka pengumpulan data.

7. Kedua orang tua tercinta yang telah bersusah payah mendidik dan mengasuh dengan penuh kasih sayang disertai pengorbanan moral dan material, lahir dan batin.

8. Kepada semua rekan-rekan mahasiswa dan semua pihak yang turut memberikan bantuannya dalam bentuk apapun yang penyusun tidak sempat menyebutkan satu persatu.

Mudah-mudahan mendapat balasan yang bernilai ibadah di sisi Allah swt.

Palopo, 11 Desember 2011 M

Penyusun

## ABSTRAK

Fitriany, 2011. Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kreativitas Mengajar Guru (Studi Tentang Implementasi Fungsi Supervisi Pada Kepala Sekolah Sd Negeri Pitulua), Skripsi Program Studi Pendidikan Agama Islam, Jurusan Tarbiyah, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo. Pembimbing, (I) Drs.H.Bulu K., M.Ag. (II) Munir Yusuf, M.Pd.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala sekolah, Kreatifitas mengajar

Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang membahas tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kreativitas Mengajar Guru (Studi Tentang Implementasi Fungsi Supervisi Pada Kepala Sekolah Sd Negeri Pitulua). Permasalahan dalam skripsi ini adalah Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kreativitas Mengajar Guru (Studi Tentang Implementasi Fungsi Supervisi Pada Kepala Sekolah Sd Negeri Pitulua).

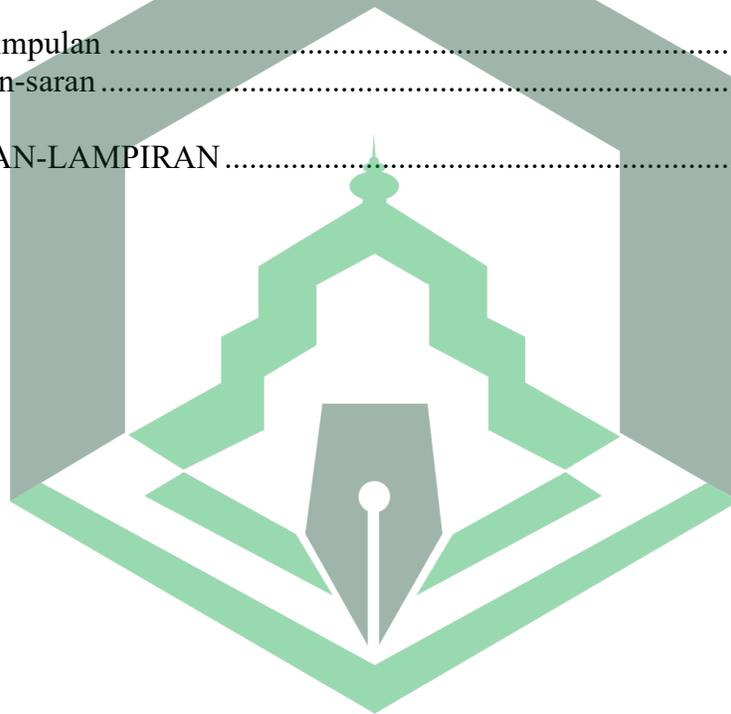
Adapun metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode penelitian kualitatif dan dalam pengumpulan data, di dalamnya meliputi angket, wawancara dan dokumentasi. Untuk pengolahan data digunakan teknik induktif dari khusus ke umum, metode deduktif dari umum ke khusus serta metode komparatif yakni membandingkan anantara keduanya.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Dalam upaya peningkatan kreativitas kerja tenaga kependidikan di SD Negeri 1 Pitulua, maka kepala sekolah menerapkan pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah. Pengelolaan dan pelaksanaan manajemen ketenagaan, kepala sekolah telah berupaya untuk lebih meningkatkan pengelolaan tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dan gaya kepemimpinannya berpengaruh terhadap berbagai upaya peningkatan kreatifitas tenaga kependidikan. Kepala sekolah sebagai penanggungjawab kemajuan sekolah, mempunyai peranan yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kelancaran proses belajar mengajar di kelas. Kepala sekolah melaksanakan pembinaan personal guru secara khusus sehingga para guru dapat diarahkan dengan baik dan intensif menurut kecakapan masing-masing, sehingga di dalam melaksanakan tugasnya yang telah diembankan kepadanya dapat ia lakukan dengan penuh dedikasi dan dapat ia laksanakan secara efektif dan efisien. Usaha-usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kreatifitas kerja tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri (SD) 01 Pitulua adalah dengan menerapkan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah, yang bertumpu pada perencanaan sekolah, pelaksanaan program dan evaluasi kegiatan, yang dilakukan secara menyeluruh dan dengan pendekatan komunikatif

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
PRAKATA .....	v
DAFTAR ISI .....	vi
ABSTRAK .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Permasalahan.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Kegunaan Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Masalah Kepemimpinan dalam Pendidikan.....	5
B. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	19
C. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan.....	23
D. Kerangka Pikir .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian.....	27
B. Definisi Operasional Variabel.....	27
C. Populasi dan Sampel .....	28
D. Teknik Pengumpulan Data.....	29
E. Teknik Pengolahan Data.....	30
F. Teknik Analisis Data .....	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	33
A. Gambaran Umum SDN 01 Pitulua Kecamatan Lasusua Kabupaten Kolaka Utara.....	33
B. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kreativitas Mengajar Guru di SD Negeri 1 Pitulua Kolaka Utara .....	41
C. Upaya-upaya yang Dilakukan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kreativitas Kerja Guru di SD Negeri 1 Pitulua .....	50
BAB V. PENUTUP .....	58
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran-saran .....	60
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	61



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Sarana Dan Prasarana.....	33
Tabel 2 Keadaan Guru . SDN 01 Pitulua.....	35
Tabel 3 Keadaan Siswa . SDN 01 Pitulua.....	36
Tabel 4 Keadaan Pengurus Komite Sekolah.....	41



**IAIN PALOPO**

## KOMPOSISI BAB

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Permasalahan .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Kegunaan Penelitian .....	4

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Masalah Kepemimpinan dalam Pendidikan .....	5
B. Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	17
C. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan .....	21
D. Kerangka Pikir .....	24

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian .....	25
B. Definisi Operasional Variabel .....	25
C. Populasi dan Sampel .....	25
D. Teknik Pengumpulan Data .....	26
E. Teknik Pengolahan Data .....	27
F. Teknik Analisis Data .....	28

### DAFTAR PUSTAKA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### *A. Latar Belakang Masalah*

Tak dapat dipungkiri bahwa keberadaan pimpinan suatu lembaga pendidikan akan berpengaruh terhadap masa depan lembaga tersebut. Aan Komariah dan Cipi Triatna, mengutip pendapat Mulyadi, mengemukakan bahwa: dibutuhkan kepala sekolah yang visioner, yaitu suatu pikiran yang melampaui realitas sekarang, berkreasi untuk menciptakan sesuatu yang belum pernah ada sebelumnya.<sup>1</sup>

Sekolah sebagai organisasi atau lembaga Pendidikan Formal tidak terlepas dari peran kepala sekolah. Kepala Sekolah selaku pemimpin Pendidikan disuatu Lembaga Pendidikan harus dapat memainkan Peranannya dalam mempengaruhi tenaga kependidikan di sekolah di mana ia ditugaskan, agar mereka dapat mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya demi terwujudnya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut. Artinya, bahwa kegagalan dan keberhasilan suatu lembaga pendidikan (Sekolah) sangat ditentukan oleh kepemimpinan Kepala Sekolah, di samping juga faktor-faktor yang lainnya seperti terbebasnya pengetahuan yang dimiliki perangkatnya sehingga tidak mengherankan lagi kalau ada ungkapan yang mengatakan bahwa

---

<sup>1</sup> Aan Komariah dan Cipi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bina Aksara, 2005), h. 83

pemimpinlah yang bertanggungjawab atas kegagalan suatu lembaga atau organisasi. Ungkapan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah amatlah menentukan dalam suatu lembaga pendidikan.

Oleh karena itu, seorang Kepala Sekolah harus dibekali dengan berbagai Ilmu pengetahuan, khususnya kemampuan manajerial sehingga dapat memudahkan bagi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Pencapaian tujuan dari suatu lembaga Pendidikan (sekolah) tidak hanya ditentukan oleh Kepala Sekolah selaku pemimpin, pada sekolah yang bersangkutan, namun ditentukan pula oleh para tenaga kependidikan lainnya yaitu para bawahan dan Kepala Sekolah yang berfungsi sebagai mitra kerja dalam pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, Kepala Sekolah selaku pemimpin pendidikan harus dapat menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, yang dapat memungkinkan para tenaga kependidikan meningkatkan semangat kerjanya dalam melakukan berbagai aktivitas yang dapat menunjang kelancaran kegiatan proses belajar mengajar di sekolah, termasuk pada Sekolah Dasar (SD) Negeri 1 Pitulua.

Semangat kerja dari para tenaga kependidikan terus ditingkatkan, dengan demikian, tuntutan pengembangan kemampuan dari semua yang terlibat dalam lembaga pendidikan tersebut (sekolah) adalah mutlak, apabila lembaga pendidikan yang dimaksud mau maju, baik dari segi pelayanannya, mutu pengajarannya, maupun kualitas alumninya, atau dengan kata lain bahwa, maju dan mundurnya

suatu lembaga pendidikan (sekolah) sangat tergantung pada peranan Kepala Sekolah, walaupun tidak semua mempunyai kemampuan yang sama, yang bisa mendorong semangat kerja bagi para tenaga kependidikan pada sekolah yang bersangkutan.

Sebagai bahan kajian dari skripsi ini penulis mencoba menuangkannya dalam judul, yaitu “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Keaktifitas Mengajar Guru: Studi Tentang Implementasi Fungsi Supervisi pada Kepala Sekolah SD Negeri Pitulua”

### **B. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi permasalahan penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap peningkatan kreativitas kerja tenaga kependidikan di SD Negeri 1 Pitulua?
2. Apakah kepemimpinan Kepala Sekolah dapat meningkatkan kreatifitas mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri (SD) 01 Pitulua?
3. Usaha-usaha apakah yang harus dilakukan dalam meningkatkan kreatifitas kerja tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri (SD) 01 Pitulua?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kreatifitas guru di SD Negeri 1 Pitulua.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kreativitas guru di SD Negeri 1 Pitulua.

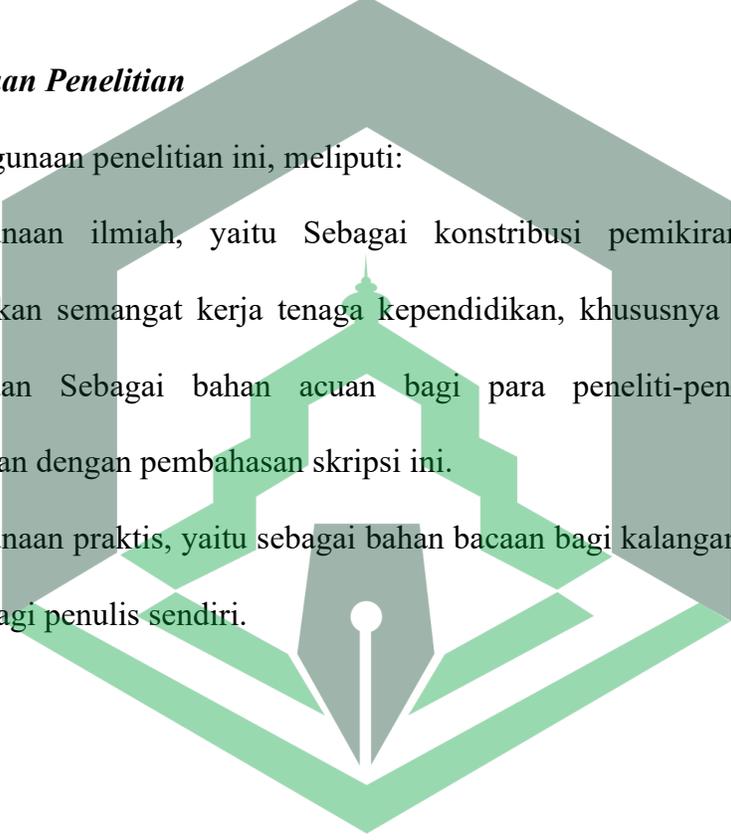
3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang harus dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan kreatifitas guru di SD Negeri 1 Pitulua.

#### ***D. Kegunaan Penelitian***

Kegunaan penelitian ini, meliputi:

1. Kegunaan ilmiah, yaitu Sebagai kontribusi pemikiran dalam usaha meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan, khususnya di SD Negeri 1 Pitulua, dan Sebagai bahan acuan bagi para peneliti-peneliti lain yang berhubungan dengan pembahasan skripsi ini.

2. Kegunaan praktis, yaitu sebagai bahan bacaan bagi kalangan mahasiswa dan terutama bagi penulis sendiri.



**IAIN PALOPO**

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### ***A. Masalah Kepemimpinan dalam Pendidikan***

#### 1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah merupakan suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok dengan sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan yang telah dirumuskan oleh kelompok itu sendiri atau tujuan bersama. Di samping itu pula, kepemimpinan sangat bersifat universal, berlaku dan terdapat pada berbagai bidang dalam kehidupan manusia.

Lebih lanjut Dirawat dan kawan-kawan merumuskan pengertian kepemimpinan secara umum adalah sebagai berikut :

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu, selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu.<sup>1</sup>

Dengan demikian kepemimpinan memegang peranan yang sangat signifikan dalam suatu organisasi atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama sehingga organisasi atau kelompok tersebut dalam setiap kegiatan yang dilakukan agar dapat terlaksana dan berlangsung dengan baik sesuai dengan yang dicita-

---

<sup>1</sup> Dirawat Dkk., *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Kasturi, 1976), h. 11-12

citakan. Untuk mengetahui lebih jelas lagi tentang pengertian kepemimpinan, maka penulis dapat mengemukakan beberapa pendapat para ahli berikut ini :

1. S.P. Siagian, mengatakan bahwa :

Kepemimpinan adalah motor atau daya penggerak dari pada semua sumber-sumber, dan alat-alat tersedia bagi suatu organisasi.<sup>2</sup>

2. Mardjin Syam mengatakan bahwa :

Kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang, dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>3</sup>

3. Hendiyat Soetopo memberikan pengertian yang lebih luas, yakni :

Kepemimpinan adalah kesiapan mental yang terwujudkan dalam bentuk kemampuan seseorang untuk memberikan bimbingan, mengarahkan dan mengatur serta menguasai orang lain agar mereka berbuat sesuatu.<sup>4</sup>

Jadi kepemimpinan itu sebagai fenomena atau kualitas kegiatan kegiatan kerja dan interaksi di dalam kegiatan kelompok, ia merupakan sumbangan dari seseorang di dalam situasi-situasi kerjasama. Kepemimpinan dan group adalah merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya, tidak ada group tanpa adanya kepemimpinan. Artinya, kepemimpinan itu hanya ada di dalam interaksi group, sehingga seseorang tidak dapat dikatakan pemimpin jika ia berada di luar group.

---

<sup>2</sup> S. P. Siagian, *Filsafat Adminislrasi*. (Jakarta: Balai Pustaka, 1980), h. 6.

<sup>3</sup> Mardjin Syam, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Bandung: Angkasa, 1966), h. 11.

<sup>4</sup> Hendiyat Soetopo, *Kepemimpinan dan Supervise Pendidikan*. (Jakarta: Bina Aksara, 1982), 3.

Berdasarkan pokok-pokok pikiran tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah menunjuk pada suatu fenomena kemampuan seseorang dalam menggerakkan, membimbing dan mengarahkan orang lain dalam suatu kerjasama atau kegiatan.

## 2. Kepala Sekolah Sebagai Tenaga Profesional

Dalam kehidupan sehari-hari sering didapati masyarakat menggunakan kata profesi. Mereka menggunakan untuk menunjukkan suatu jenis pekerjaan yang digeluti seseorang misalnya, profesi si A adalah dosen, guru, dokter, dan lain sebagainya.

Mengutip pendapat Sudarwan Danim, bahwa kata *professional* itu berasal dari bahasa Inggris yaitu *profession* yang artinya mengakui, menyatakan, mampu, atau ahli dalam melaksanakan pekerjaan tertentu.<sup>5</sup>

Selanjutnya Tilaar Mengemukakan bahwa profesi merupakan pekerjaan, dapat juga berwujud sebagai jabatan dalam suatu hirarki birokrasi, yang menurut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tertentu, serta pelayanan baku terhadap masyarakat.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Sudarwan Danin, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Cat. I; Bandung: Pustaka Setia, 2002), h. 20.

<sup>6</sup> Tilaar, H.A.R. *Membenah Pendidikan Nasional*. (Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 86.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia ditemukan kata profesional, yang berarti memerlukan kepandaian khusus untuk menjelaskan profesi, atau mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.<sup>7</sup>

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, dapat difahami bahwa profesional adalah orang yang memiliki keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan profesinya. Jabatan atau pekerjaan yang dilakukan itu menurut keahlian yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak terlatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan. itu.

### 3. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Bentuk-bentuk kepemimpinan sering dijumpai dalam kehidupan masyarakat sehari-hari, akan tetapi selain itu di sekolah pun terdapat berbagai macam tipe kepemimpinan. Sesuai dengan situasi kita sekarang, dimana kita berada ditengah-tengah perjuangan menuju kesuksesan tujuan pendidikan maka kita tidak lepas dan bahkan sangat membutuhkan tipe-tipe pemimpin yang dapat dijadikan sebagai teladan dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran.

Sebagai pemimpin pendidikan yang cara kerja dan cara bergaulnya dapat dipertanggungjawabkan dan bisa menggerakkan orang lain untuk turut serta mengerjakan sesuatu yang berguna bagi kehidupannya serta menjadi tauladan bagi bawahannya atau yang dipimpinya, baik itu ia sebagai guru maupun sebagai

---

<sup>7</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Cet. I; Ed. Ke-3, Jakarta: 1997), h. 897.

siswa, sehingga lingkungan sekolah dapat menjadi lingkungan pendidikan yang menyenangkan.

Menurut Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto dalam bukunya *Kepemimpinan dan supervise Pendidikan* bahwa ada empat (4) tipe kepemimpinan pendidikan, yakni sebagai berikut :

- a. Tipe *Autotitarian*
- b. Tipe *Laizzes-Faire*
- c. Tipe *Demokratis*
- d. Tipe *Pseudo Demokratis*.<sup>8</sup>

Tipe-tipe tersebut di atas, untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan pada penjelasan-penjelasan berikut ini.

ad. 1. Tipe Autotitarian

Dalam tipe kepemimpinan semacam ini pemimpin lebih bersifat ingin berkuasa, suasana di sekolah selalu tegang. Pemimpin sama sekali tidak memberi kebebasan kepada orang lain atau kelompok tertentu untuk turut ambil bagian dalam memutuskan sesuatu persoalan. Pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah yang selalu mendikte atau memberikan tekanan kepada para anggota yang ada dibawahnya tentang apa yang harus dikerjakan.

---

<sup>8</sup> Soekarto Indrafachrudi, *Pengantar Bagaimana Memimpin Sekolah yang Baik*,-(Jakarta: Bina Aksara, 1993), h. 24.

Inisiatif dan daya pikir anggota sangat dibatasi sehingga tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat mereka. Kepala sekolah bebas menentukan atau membuat aturan sendiri, dan peraturan tersebut harus ditaati dan diikuti oleh semua anggota. Akhirnya tindakan yang seperti inilah yang tidak dapat menciptakan suasana kegembiraan dalam bekerja dari suatu kelompok, sebab bawahan selalu merasa dipermainkan dan tidak ada harga diri.

#### ad. 2. Tipe *Laizzes-faire*

Sifat kepemimpinan pada *Laizzes-faire* seolah-olah tidak tampak, sebab pada tipe ini seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya, atau secara tidak langsung segala peraturan, kebijaksanaan suatu institusi berada ditangan anggota. Anggota kelompok bekerja menurut kehendaknya masing-masing tanpa adanya pedoman dan pengawasan kerja yang baik. Di sini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan, maka semua usahanya akan cepat berhasil.

Kepemimpinan semacam ini pula, biasanya apabila dewan guru ingin menyelenggarakan rapat tanpa ada kontak atau pemberitahuan terlebih dahulu kepada pimpinan (kepala sekolah), sepanjang pertemuan itu dikehendaki oleh guru-guru di sekolah yang bersangkutan.

#### ad.3. Tipe Demokratis

Dalam tipe kepemimpinan seperti ini, seorang pemimpin selalu mengikutsertakan semua anggota kelompoknya mengambil suatu keputusan. Sikap seperti itu tentu dilakukan oleh seorang pemimpin (kepala sekolah) demi untuk menghargai pendapat dari guru-guru yang ada di bawahnya dalam rangka membina persatuan dan persaudaraan di kalangan guru-guru, pegawai, bagi terwujudnya suasana yang harmonis dalam mengembangkan sekolah itu sendiri. Tipe kepemimpinan seperti ini juga, pemimpin atau seorang kepala sekolah akan senantiasa memberikan tanggung jawab dalam hal-hal tertentu kepada bawahannya, sehingga bawahannya juga turut bertanggungjawab terhadap pelaksanaan program pendidikan dan pengajaran di sekolah.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin akan lebih mementingkan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi atau golongan tertentu. Dengan demikian akan tercipta hubungan dan kerjasama yang baik dan harmonis, serta saling bantu membantu di dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Di samping itu pula, dengan terciptanya suasana yang sehat bagi guru, tata usaha dan kepala sekolah, maka akan bekerja dengan penuh semangat, senang, dan ikhlas dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu pendidikan pada sekolah yang bersangkutan.

#### ad.4. Tipe Pseudo Demokratis

Tipe kepemimpinan yang dimaksudkan di sini adalah tipe kepemimpinan yang semu. Artinya, pemimpin yang mempunyai sifat pseudo demokratis hanya

menampakkan sikap yang demokratis saja. Namun dibalik kata-katanya yang demokratis dan penuh tanggung jawab tersebut ada siasat yang merupakan tindakan yang absolut. Pemimpin yang demikian, penuh dengan manipulasi sehingga pendapatnya sendiri yang harus diikuti dan disetujui.

Bertitik tolak dari beberapa uraian di atas, maka dapat dikemukakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan hendaknya memahami dan mempunyai sifat kepemimpinan yang demokratis, sehingga kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya hendaklah atas dasar musyawarah, atau dengan kata lain unsur-unsur demokratis harus nampak dalam seluruh tata kehidupan disekolah, misalnya :

- 1) Kepala sekolah harus menghargai martabat tiap guru yang mempunyai perbedaan individu.
- 2) Kepala sekolah harus senantiasa menciptakan situasi pekerjaan yang aman dan harmonis, sehingga tercipta suasana keakraban dan saling menghargai antara sesama guru, pimpinan serta pegawainya.
- 3) Kepala sekolah hendaknya menghargai cara berpikir bawahannya, meskipun dasar pemikirannya bertentangan dengan pendapat sendiri.
- 4) Kepala sekolah hendaknya menghargai kebebasan orang lain, dalam meningkatkan dan pengembangan mutu pendidikan di sekolah yang bersangkutan.

#### 4. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Meskipun di antara para pemimpin banyak yang memiliki keahlian dan jabatan dalam pekerjaan yang lama, selalu terlihat adanya perbedaan-perbedaan dalam perilaku serta gaya kepemimpinannya. Hal ini disebabkan karena adanya berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya.

Dalam sub bahasan ini, akan dibahas lebih khusus tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seorang pemimpin. Adapun faktor-faktor yang dimaksudkan adalah :

- a. Keahlian dan pengetahuan yang dimilikinya oleh pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya.
- b. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.
- c. Sifat-sifat kepribadian pemimpin.
- d. Sifat-sifat kepribadian pengikut atau kelompok yang dipimpinnya.
- e. Sangsi-sangsi yang ada di tangan pemimpin.<sup>9</sup>

Untuk lebih jelasnya faktor-faktor tersebut, akan diuraikan berikut:

ad.a. Keahlian dan pengetahuan yang dimiliki pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya.

Keahlian dan pengetahuan yang dimaksudkan di sini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimilikinya, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggung

---

<sup>9</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervise Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1998), h. 59.

jawabnya, pengalaman kerja yang dimiliki sebagai pemimpin, apakah pengalaman kerja yang telah dimilikinya tersebut dapat mendorongnya untuk berusaha memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilannya dalam memimpin. Di samping itu juga, usaha-usaha yang pernah dilakukannya dalam menambah pengetahuan dan kemampuan tentang kepemimpinan. Artinya, bahwa seorang pemimpin yang ideal adalah seorang pemimpin yang tidak merasa puas dengan hanya mengandalkan pada latar belakang pendidikan dan pengalamannya saja, namun selalu berusaha mengembangkan diri dengan berbagai pengetahuan, khususnya pengetahuan tentang manajemen (kepemimpinan).

ad.b. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.

Perilaku dan sikap seseorang yang sedang memimpin anak buahnya dalam sebuah kapal yang sedang tenggelam, tentu tidak sama dengan perilaku dan sikap seorang guru yang sedang memimpin diskusi di dalam kelas. Demikian pula halnya dengan perilaku dan sikap seorang pemimpin perusahaan sudah tentu lain daripada perilaku dan sikap seorang kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya.

Artinya bahwa, setiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda dan menuntut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, maka setiap jenis lembaga sangat memerlukan perilaku dan sikap kepemimpinan yang berbeda-beda pula, sesuai dengan lembaga atau instansi yang dipimpinya.

## 5. Sifat-sifat Kepribadian Pemimpin

Secara psikologis, setiap manusia berbeda-beda sifat, watak dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap dan bertindak keras dan tegas, akan tetapi ada pula yang lemah lembut, lugu dan kurang berani. Oleh karena itu, maka dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki masing-masing pemimpin, dapat melahirkan pula sikap dan perilaku yang berbeda dalam menjalankan kepemimpinannya, walaupun para pemimpin tersebut mempunyai latar belakang pendidikan dan instansi tempat bekerja yang sejenis. Untuk itu, maka watak dan sifat-sifat pribadi seorang pemimpin turut juga menentukan bagaimana sikap dan perilakunya dalam menjalankan kepemimpinannya.

ad.d. Sifat-sifat kepribadian pengikut atau kelompok yang dipimpinnya

Seseorang yang memimpin anak-anak kecil, berlainan perilakunya dengan memimpin orang-orang dewasa. Demikian pula memimpin orang-orang yang buta huruf dan buta pengetahuan, tidak sama dengan cara memimpin orang-orang yang cerdas dan pandai. Seorang kepala sekolah yang mempunyai bawahan yang pada umumnya berpendidikan Sarjana (S1), tentu tidak sama dengan menghadapi, berperilaku dan bersikap terhadap bawahan yang berpendidikan SLTA (SMU). Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan usia, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin turut menentukan dan mempengaruhi perbedaan sifat-sifat individu maupun kelompok. Perbedaan sifat-sifat individu dan sifat-sifat kelompok sebagai anak

buah atau bawahan seorang pemimpin tersebut, akan mempengaruhi bagaimana seyogyanya sikap dan perilaku pemimpin itu dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinannya.

#### ad.e. Sangsi-sangsi yang ada pada diri Pemimpin

Kekuatan-kekuatan yang dimiliki atau yang ada di tangan pemimpin turut menentukan dan mempengaruhi sikap dan tingkah lakunya. Sikap atau reaksi anggota kelompok dari seorang pemimpin yang mempunyai wewenang penuh, akan lain jika dibandingkan dengan sikap atau reaksi anggota kelompok yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang tidak atau kurang berwenang. Demikian pula dengan seorang pemimpin suatu lembaga yang diangkat dengan surat keputusan presidens, tentu akan berbeda rasa kematangannya jika dibandingkan dengan seorang pimpinan yang diangkat berdasarkan keputusan Gubernur, misalnya. Artinya, bahwa tinggi rendahnya tingkat kekuasaan dan atau perangkat perundang-undangan, turut menentukan tinggi rendahnya kekuatan atau sangsi seorang pemimpin yang diangkat oleh penguasa atau berdasarkan perundangan tersebut. Dengan demikian sebagai seorang pemimpin harus mematuhi peraturan pemerintah agar tidak terjadi suatu problematika baik itu pada pimpinan sendiri maupun kelompok, di samping itu seorang pimpinan juga punya kebijakan atau kewenangan dalam melakukan sesuatu.

Apabila pimpinan melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, maka pihak departemen memberikan sangsi atau teguran secara

lisan maupun tertulis. Cara seperti ini hanya sekedar memecahkan suatu persoalan yang dihadapi setiap institusi atau organisasi, maksudnya adalah hubungan antara pimpinan dengan bawahan harus tetap harmonis agar setiap persoalan dapat terpecahkan.

#### 6. Prinsip-prinsip Kepemimpinan

Sepanjang sejarah militer, peraturan-peraturan ini dikenal sebagai prinsip-prinsip kepemimpinan yang dalam beberapa tingkat telah mempengaruhi tindakan-tindakan setiap pemimpin yang sukses. Pada kenyataannya, tidak semua pemimpin telah menggunakan prinsip sepenuhnya walaupun penggunaannya dapat disesuaikan dengan situasi.

Ada beberapa prinsip kepemimpinan yang dikenal antara lain :

a. Kenali diri anda yaitu, analisis diri sendiri secara obyektif untuk menentukan kualitas pribadi antara lain :

- 1). Bisa menerima saran atau pendapat dari orang lain
- 2). Kuasai seni menulis dan berbicara yang efektif
- 3). Kembangkan hubungan yang harmonis dengan para anggota
- 4). Kembangkan falsafah kehidupan dan pekerjaan.

b. Kenali anak buah dan kesejahteraan mereka maksudnya adalah mengenali mereka secara pribadi dan mengenali perbedaan-perbedaan seseorang kemudian pahami dan penuhi kebutuhan mereka. Hal ini akan membantu anda dalam mendapatkan rasa percaya diri, hormat, dan kerjasama yang setia.

Selanjutnya, keinginan anak buah agar terpuaskan kebutuhannya tentu menjadi dasar dari kelakuan mereka.

c. Memberikan contoh

Anak buah akan melihat kepada hal yang boleh diikuti atau sebaliknya mempergunakannya sebagai alasan bagi kekurangan-kekurangan mereka. Penunjukkan diri dan tingkahlaku akan membawa pada timbulnya rasa hormat, kebangsaan, dan keinginan bawahan untuk mencapai standar yang ingin dibentuk.

d. Tanggung jawab di kalangan bawahan

Kekuasaan yang disertai dengan pertanggungjawaban, dapat mengembangkan rasa kepercayaan bersama dan rasa hormat di antara bawahan dan atasan, hal itu juga mendorong bawahan untuk mencoba berinisiatif dan memberikan kerjasama sepenuh hati.

e. Pergunakan komando sesuai dengan kemampuannya yaitu, harus mempunyai pengetahuan yang mendalam tentang kemampuan dan batas komando artinya, pemimpin harus memakai cara penilaian yang baik pada kelompok atau bawahan.

## **B. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Fungsi sebagai kepala sekolah, dapat dilihat dari segi-segi administrasi dua supervisi, meskipun dalam prakteknya kedua segi itu sukar untuk dipisahkan. Sebagai administrator, ia bertanggung jawab terhadap kelancaran segala pekerjaan

dan kegiatan di sekolahnya dan harus dapat melaksanakan semua petunjuk dan instruksi atasannya dengan penuh kebijaksanaan.

Kepala sekolah merupakan pula seorang direktur, pemimpin organisasi yang memberikan arah yang jelas dalam pelaksanaan semua tugas-tugasnya oleh para pelaksananya, dan kepala sekolah adalah juga seorang koordinator yang menjaga keseimbangan, keselarasan dan integritas dalam semua pekerjaannya.<sup>10</sup>

Sebagai administrator, kepala sekolah harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan secukupnya dalam bidang administrasi, seperti yang dikemukakan dalam bagian-bagian ini yaitu :

1. Penyusunan rencana dasar (policy planning), rencana tahapan (program planning) dan rencana pelaksanaan.
2. Penggunaan/pemanfaatan tenaga personil sebaik-baiknya termasuk seleksinya, orientasinya dan bimbingannya.
3. Penggunaan/pemanfaatan material, termasuk pengetahuan sekadarnya tentang bahan, konstruksi, harga dari alat-alat yang digunakannya.
4. Keterampilan dasar tentang teknik-teknik dan prosedur ketatausahaan untuk dapat mengawasi kegiatan kantor/sekolah yang dilaksanakan oleh bagian tata usahanya.

---

<sup>10</sup> Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia*, (Cet. I; Jakarta : Dunia Pustaka Jaya, 1985), h. 43

Dalam "Pengawas Guru dan Pengawas Deskripsi Tugas dan Syarat-syaratnya" yang disusun dan diterbitkan oleh P dan K tahun 1970 disebutkan fungsi kepala sekolah yaitu :

1. Sebagai pemimpin sekolah.
2. Sebagai pengawas tata usaha.
3. Sebagai pemimpin rapat guru.<sup>11</sup>

Dalam ketiga fungsi itu sudah tercakup fungsi-fungsinya sebagai administrator dan supervisor, tetapi tidak secara khusus dikemukakannya, karena fungsi kepala sekolah sekarang pada umumnya masih dititikberatkan kepada segi administrasinya, dan dalam hal ini administrasi masih dalam arti kata yang agak sempit, dilihat dari ketatausahaan sekolah.

Dalam buku yang dikeluarkan oleh Dep. P dan K yang baru disebutkan, tanggung jawab kepala sekolah sebagai pengawas tata usaha sekolah agak terperinci dikemukakan sebagai berikut :

1. Mengawasi penyelenggaraan tata usaha sekolah.
2. Mengawasi pembagian tugas pegawai dan pesuruh sekolah.
3. Mengawasi pelaksanaan daftar hadir para pegawai.
4. Mengawasi dan meneliti :
  - a. Pengisian buku *legger*.
  - b. Pengisian lapor.
  - c. Penjurusan siswa-siswa sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
  - d. Kenaikan kelas.
  - e. Kepindahan siswa.

---

<sup>11</sup> M. Moh. Rifai, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Cet. III, (Bandung: Jemmara, 1984), h. 159

- f. Penyimpanan surat keterangan dan surat berharga.
5. Menandatangani semua surat-surat keluar.
6. Mengawasi dan meneliti :
  - a. Penggunaan cap sekolah.
  - b. Penyimpanan cap sekolah.
7. Menyelenggarakan secara kontinu :
  - a. Penilaian terhadap guru dan pegawai.
  - b. Pengusulan kenaikan pangkat/gaji berkala para guru dan pegawai yang berhak.
8. Bertanggung jawab atas penyelenggaraan :
  - a. Administrasi sekolah.
  - b. Administrasi keuangan.
  - c. Administrasi kepegawaian sekolah.
  - d. Korespondensi yang berhubungan sekolah.
  - e. Inventarisasi hak milik sekolah.
  - f. Arsip sekolah.
9. Bertanggung jawab atas pelaksanaan :
  - a. Pembayaran gaji dan honorarium para guru secara teratur.
  - b. Segi kesejahteraan guru dan pegawai.
10. Bertanggung jawab atas pelaksanaan :
  - a. Perawatan gedung sekolah.
  - b. Kebersihan dan kesehatan sekolah dan sebagainya.
11. Bertanggung jawab atas penyelenggaraan praktikum perawatan dan inventarisasi alat-alat praktikum.
12. Bertanggung jawab atas penyelenggaraan, perawatan dan inventarisasi buku dan alat perpustakaan.
13. Bertanggung jawab atas penyelenggaraan olah raga sekolah, perawatan dan inventarisasi alat olah raga sekolah.<sup>12</sup>

Semua tugas-tugas yang dikemukakan di atas, tidak boleh dilupakan oleh kepala sekolah sebagai administrator. Kecuali itu, masih banyak lagi tugas dan tanggung jawab kalau administrasi diartikan dalam arti yang luas, yang sebenarnya.

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, h. 159

Kepala sekolah harus berusaha agar semua potensi yang ada di sekolahnya, baik potensi yang ada pada manusia maupun yang ada pada alat, perlengkapan keuangan dan sebagainya dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya agar tujuan sekolah dapat dicapai dengan sebaik-baiknya pula. Jadi kepala sekolah adalah seorang administrator dalam pendidikan. Hal ini merupakan bagian dari keterampilan kepemimpinan.<sup>13</sup>

### ***C. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan***

Pada dasarnya antara administrasi dan supervisi pendidikan sangat erat kaitannya oleh karena keduanya bermaksud untuk mengefektifkan dan meningkatkan mutu pengajaran pada suatu lembaga pendidikan. Atau dengan kata lain supervisor mengawasi tentang kegiatan guru-guru, kepala sekolah serta pembina-pembina pendidikan lainnya yang berhubungan dengan penyelenggaraan sekolah.

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan pada suatu lembaga pendidikan, pada dasarnya banyak ditentukan oleh kegiatan guru di dalam membimbing dan memotivasi siswa di dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu agar tugas mendidik dan mengajar dapat ditingkatkan, maka guru perlu mendapat pembinaan dan pengawasan secara terprogram, teratur dan berencana dari supervisor.

---

<sup>13</sup> Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan, *Administrasi Pendidikan*, (Malang: IKIP Malang, 1990), h. 270

Menurut Ngalim Purwanto, Supervisi adalah

Segala bantuan dari pimpinan sekolah yang bertujuan untuk perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personil sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan.<sup>14</sup>

Dengan demikian pusat perhatian supervisi adalah perkembangan dan kemajuan murid, karena itu usaha terpusat pada peningkatan profesionalisme guru dengan segala aspeknya, seperti perbaikan metode dan teknik mengajar, pengembangan kurikulum dan pengembangan pengajaran, pengadaan alat bantu mengajar, perbaikan prosedur penilaian dan lain sebagainya.

Dengan kata lain supervisi adalah suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Selanjutnya dalam buku Pedoman Administrasi dan Supervisi, dikemukakan: Supervisi ialah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.<sup>15</sup>

Sementara Ametembun mengemukakan bahwa :Supervisi pendidikan adalah pembinaan ke arah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu belajar mengajar di kelas pada khususnya.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Mutiara, t.th), h. 52

<sup>15</sup> Dep.P&K, *Pedoman Administrasi dan Supervisi*, ( Jakarta: Dep.P&K, t.th), h. 22

<sup>16</sup> *I b i d .*

Dengan demikian supervisi pendidikan bertugas untuk membina perbaikan atau peningkatan situasi pendidikan pada umumnya dan khususnya perbaikan proses belajar mengajar.

Berangkat dari beberapa rumusan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Supervisi pendidikan pada hakekatnya adalah bantuan untuk meningkatkan keterampilan guru dan tenaga-tenaga pendidikan lainnya
- b. Supervisi pendidikan menghendaki adanya unsur pemberian bantuan, dalam hal ini adalah supervisi yang bertugas melaksanakan supervisi secara berencana dan berkesinambungan.
- c. Supervisi merupakan upaya penilaian pada suatu hasil kerja para pegawai pada suatu lembaga pendidikan.

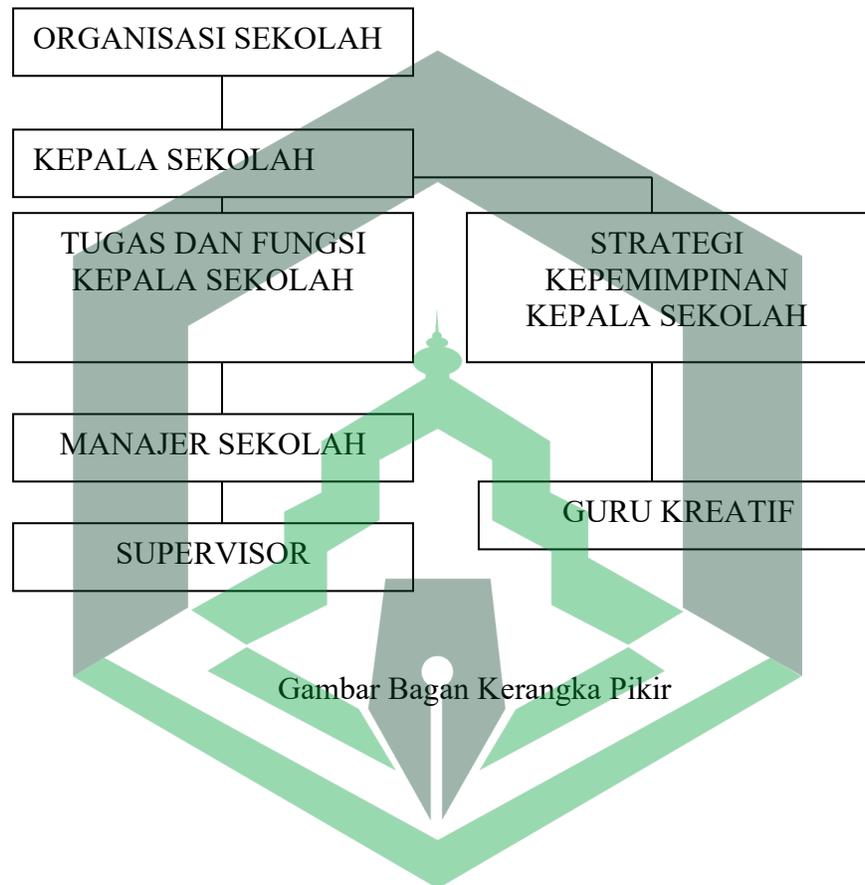
Mengacu dari beberapa uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan umum tentang supervisi bahwa supervisi pendidikan adalah suatu upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan produktifitas kerja daripada penyelenggaran sekolah.

## IAIN PALOPO

### ***D. Kerangka Pikir***

Tugas kepala sekolah tidak hanya mengelola sekolah secara administrative, tetapi lebih dari itu, di dalamnya juga terdapat nuansa psikologis yang secara bersama-sama mempengaruhi pengelolaan organisasi sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak hanya terkait dengan persoalan

administrasi tetapi juga terkait dengan aspek penting lainnya yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah sebagai pemimpin.



**IAIN PALOPO**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### ***A. Desain Penelitian***

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dan kualitatif. Yang dimaksud dengan desain kuantitatif ialah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Sedangkan yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.<sup>1</sup>

#### ***B. Definisi Operasional variabel***

Untuk memudahkan memahami variabel penelitian, maka berikut dikemukakan definisi operasional variabel:

1. Kepemimpinan, merupakan sifat-sifat yang melekat pada diri seseorang karena sesuatu yang dipimpinnya. Kepemimpinan mengandung makna keterampilan yang menunjukkan penguasaan terhadap apa yang dipimpinnya.
2. Kepala sekolah, adalah seorang yang diberi tanggung jawab oleh pihak penyelenggara sekolah atau pemerintah untuk memimpin sekolah dan semua yang

---

<sup>1</sup> S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Cet. II; Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), h. 105-106.

ada di dalam sekolah tersebut untuk melaksanakan dan menyelenggarakan tugas dan tanggung jawab pengelolaan sekolah.

3. Kreativitas pengajaran, adalah usaha kuat yang dilakukan oleh guru untuk mengembangkan proses pembelajaran sehingga proses pembelajaran berjalan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pembelajaran secara maksimal.

### ***C. Populasi dan Sampel***

Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diselidiki karakteristik atau cirri-cirinya.<sup>2</sup> Sementara itu menurut S. Arikunto, populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti. Apabila seseorang meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitian tersebut merupakan penelitian populasi.<sup>3</sup> Oleh karena itu, populasi adalah dasar dan alat ukur seorang peneliti dalam menetapkan jenis, jumlah dan kriteria sampel. Dengan demikian, populasi penelitian ini adalah guru-guru serta siswa SD Negeri 1 Pitulua yang berjumlah 16 orang guru dan 163 siswa.

Adapun yang dimaksud sampel adalah sejumlah anggota yang dipilih atau diambil dari suatu populasi.<sup>4</sup> Dengan kata lain, sampel adalah sebahagian atau

---

<sup>2</sup> Muhammad Idrus Abustam dkk, *Pedoman Praktis Penelitian dan Penulisan Karya Tulis Ilmiah*, (Cet. I; Makassar, 1996), h. 49.

<sup>3</sup>SuharsimiArikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Cet. XII; Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 49.

<sup>4</sup> Muhammad Arif Tiro, *Dasar-dasar Statistika*, (Makassar: State University Press, 2000), h. 3.

wakil populasi yang diteliti.<sup>5</sup> Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sampel adalah mengambil sejumlah populasi yang ada dengan beberapa pertimbangan antara lain yakni faktor dana, waktu, fasilitas penelitian yang terbatas. Konsekuensi logis yang harus diperhatikan dalam pengambilan sampel adalah apakah sampel tersebut memiliki ciri atau sifat yang terdapat dalam populasi.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, di mana guru yang dijadikan sampel merupakan informan yang diharapkan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan selama penelitian.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. *Library Research*, berupa penelitian kepustakaan, yaitu metode pengumpulan data dengan membaca dan meneliti berbagai macam buku, majalah dan karangan ilmiah lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis akan menggunakan teknik sebagai berikut :

- a. Kutipan langsung, yaitu mengutip isi buku, majalah atau karangan ilmiah lainnya tanpa mengadakan perubahan dari redaksinya.
- b. Kutipan tak langsung, yaitu mengutip isi buku majalah dan karangan ilmiah lainnya dalam bentuk ikhtisar atau menambah ulasan-ulasan dengan tidak menyimpang dari maksud dan tujuan dari sumber yang dikutip.

---

<sup>5</sup> Suharsimi Arikunto, *op. cit.*, h.115.

2. *Library Research*, penelitian lapangan yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan penelitian atau peninjauan langsung ke lapangan. Adapun teknik yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian atau pengamatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki. Adapun yang diobservasi adalah mengenai bagaimana kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kreatifitas guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) No. 1 Pitulua.

b. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mencatat segala dokumen yang relevan dengan pembahasan skripsi. Diantaranya keadaan siswa dan guru, keadaan sarana dan prasarana dan penerapan kurikulum dan penerapannya.

c. Interview, yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan tanya jawab terhadap pihak-pihak yang berkompeten untuk mendapatkan data yang autentik. Adapun yang akan diwawancara adalah Kepala Sekolah, guru dan tenaga administrasi (tata usaha).

#### **E. Teknik Pengolahan Data**

Teknik pengolahan data dilakukan dengan cara kualitatif yaitu suatu teknik pengolahan data yang bersifat uraian dengan jalan menghubungkan data dan informasi yang diperoleh secara sistematis sehingga membentuk pengertian yang logis.

### **F. Teknik Analisis Data**

Untuk analisis data digunakan beberapa teknik sebagai berikut:

1. Induksi, yaitu teknik penulisan (penyusunan) yang bertitik tolak dari hal-hal yang bersifat umum lalu ditarik suatu kesimpulan.
2. Deduksi, yaitu suatu teknik penulisan (penyusunan) yang bertitik tolak dari hal-hal yang bersifat umum kemudian dibahas kedalam hal-hal yang bersifat khusus lalu ditarik suatu kesimpulan.
3. Komparasi, yaitu suatu teknik penulisan (penyusunan) dengan cara membandingkan semua data atau informasi yang diperoleh, baik melalui riset kepustakaan maupun lapangan lalu disimpulkan.

Penelitian ini adalah *deskriptif kuantitatif*, maka analisis datanya dilakukan dengan menghitung frekuensi dan persentase. Selanjutnya dari hasil perhitungan frekuensi dan persentase dibuat analisis kuantitatif dengan rumus :

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

Keterangan :

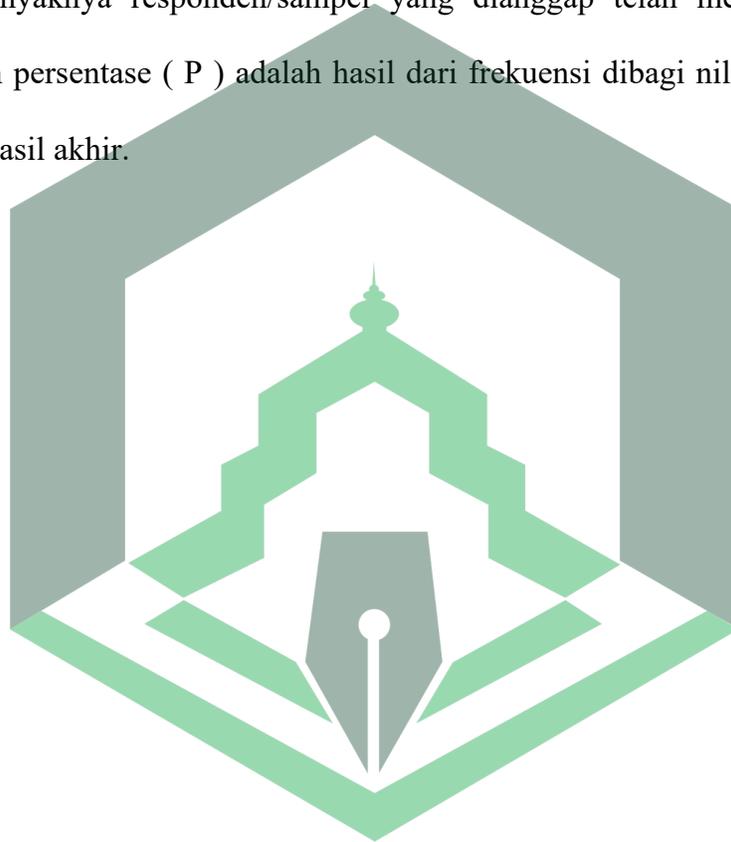
**IAIN PALOPO**

F = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N = Jumlah frekuensi banyaknya individu

$P =$  Angka persentase<sup>6</sup>

Frekuensi (  $F$  ) adalah seberapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban dari pertanyaan atau pernyataan yang diberikan. Sedangkan nilai (  $N$  ) adalah banyaknya responden/sampel yang dianggap telah mewakili populasi, sedangkan persentase (  $P$  ) adalah hasil dari frekuensi dibagi nilai dan dikali 100 % itulah hasil akhir.



**IAIN PALOPO**

---

<sup>6</sup>Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Tc. Jakarta : Rajawali Pers, 1997), h. 40

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Gambaran Umum SDN 01 Pitulua Kecamatan Lasusua Kabupaten Kolaka Utara**

1. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sekolah Dasar Negeri 01 Pitulua bertempat di kelurahan Lasusua kecamatan Lasusua Kabupaten Kolaka Utara. Didirikan pada tahun 1967 oleh pemerintah atas inisiatif masyarakat setempat, karena kondisi masyarakat pada saat itu serta mengingat keterbelakangan pendidikan masyarakat di bidang pendidikan. Disamping itu keprihatinan masyarakat khususnya orang tua atas masa depan generasi mereka yang tidak memiliki dan memahami pengetahuan, padahal setiap warga negara mempunyai hak dan kewajiban untuk mendapatkan ilmu pengetahuan. SDN 01 Pitulua berada di kecamatan Lasusua. Sarana dan prasarananya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel : 1**

**Sarana Dan Prasarana**

	<b>Jenis Prasarana</b>	<b>Jumlah</b>
1	Ruang Kelas	6
2	Kantor Kepala sekolah	1
3	Perpustakaan Sekolah	1
4	Ruang Guru	1
5	WC	3

Sumber data : Observasi di lokasi SD Negeri 01 Pitulua, nopember 2011

## 2. Keadaan Guru

Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pengajaran yang dilakukannya. Oleh karena itu, guru harus memikirkan dan menentukan strategi secara seksama dalam meningkatkan kesempatan belajar bagi siswa dan memperbaiki kualitas mengajarnya.

Jumlah tenaga pengajar dan staf yang ada di . SDN 01 Pitulua. Guru dan pegawai . SDN 01 Pitulua pada tahun 2010/2011 sebanyak 16 orang. Pada tabel dikemukakan keadaan guru . SDN 01 Pitulua. Selain itu untuk memperlancar proses belajar mengajar . SDN 01 Pitulua dibantu oleh pegawai administrasi seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2.**  
**Keadaan Guru . SDN 01 Pitulua**

No	Nama	Ket
1	Hj.St.Aminah, S.Pd.	Kepala Sekolah
2	Sunarti, S.Pd.I	Guru PAI
3	Nurjannah, S.Pd.	Guru kelas III
4	Muhajirah, S.Ag.	Guru PAI I-III
5	Ansi, S.Pd.	Guru kelas IV
6	Isri Rahayu, S.Pd.	Guru kelas II
7	Sabeiyah, S.Pd.	Guru kelas I

8	Satriani, A.Ma.	Guru Matematika
9	Rosmiati, A.Ma	Guru Bahasa Indonesia
10	A.Riya Kartini Sari,A.Ma.	Guru KTK IV-VI
11	M.Yusuf, S.Pd.I	Guru Kelas VI
12	Samsul Rahmat, S.Pd.I	Guru Penjas
13	Nasdayani, A.Ma.	Guru Kelas I
14	Fitriani, A.Ma.	Gur Kelas V
15	Sulhiyawati, A.Ma	Guru Honor
16	Iqbal, A.Ma	Guru Honor

### 3. Keadaan Siswa

Siswa adalah orang yang belum dewasa dan sedang berada dalam masa pertumbuhan dan perkembangan. Baik secara fisik maupun rohaniannya menuju kepada kedewasaannya masing-masing. Dalam pengertian ini dipahami bahwa siswa yang dimaksud anak yang belum dewasa yang memerlukan bantuan orang lain untuk menjadi dewasa.

Keadaan siswa di SDN 01 Pitulua dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3**  
**Keadaan Siswa . SDN 01 Pitulua**

No	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	I	18	12	30
2	II	13	15	28
3	III	16	16	32
4	IV	15	10	25
5	V	12	11	23
6	VI	16	9	25
	Jumlah	90	73	163

Sumber data laporan keadaan siswa . SDN 01 Pitulua

4. Struktur Organisasi SD 01 Pitulua kecamatan Lasusua kab. Kolaka Utara

Bagan organisasi SD Negeri 01 Pitulua kecamatan Lasusua kab. Kolaka Utara dipimpin oleh Kepala sekolah dibantu oleh BPM – BP3 Komite sekolah selaku koordinasi sekolah. Kemudian petugas TU/Penjaga SD, unit perpustakaan dan jabatan fungsional guru.

Adapun personal dari SD Negeri 01 Pitulua kecamatan Lasusua kab. Kolaka Utara 1 Kepala Sekolah, 6 Guru Kelas, 2 Guru agama, 3 guru mata pelajaran dan 1 orang penjaga sekolah dan 1 orang staf. Dari personal di SD Negeri 01 Pitulua kecamatan Lasusua kab. Kolaka Utara mulai kepala sekolah hingga penjaga SD mengembang tugas masing-masing sesuai dengan tugas pokoknya, selain itu mereka juga mendapat tugas sampiran atau tugas selain tugas-tugas pokoknya. Diantaranya tugas bendahara sekolah yang mengurus mengenai segala sesuai

yang berhubungan dengan keuangan sekolah, bagian inventarisasi yang mengurus mengenai inventaris sekolah baik pada saat penerimaan, pendataan pada setiap akhir bulan. Dan yang mendapat tugas sampingan sebagai bagian kepegawaian mengurus mengenai kenaikan pangkat guru dan penjaga serta dibantu oleh guruguru lainnya. Mekanisme kerja yang dilakukan adalah segenap komponen pengelola SD Negeri 01 Pitulua kecamatan Lasusua kab. Kolaka Utara baik guru dan penjaga melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya masing-masing di bawah kendali dan supervisi Kepala Sekolah. Semua komponen pengelola sesuai tugasnya melaksanakan program kerja tahunan dan program kerja jangka panjang yang meliputi fisik dan non fisik, administrasi sekolah yang lengkap dan sistematis, pengelolaan PBM (Proses Belajar Mengajar) yang efektif dan supervisi kepala sekolah dalam bidang teknis edukatif dan administratif. Setiap diadakannya rapat yang melibatkan banyak pihak, kepala sekolah selalu memberi ketransparansian apa yang sebenarnya terjadi. Terlihat disetiap sudut dinding sekolah yang tertempel mulai dan visi, misi sekolah hingga keuangan dipajang. Sehingga para orang tua wali murid bisa secara langsung melihat administrasi sekolah selama mereka menitipkan anaknya sekolah di SD Negeri 01 Pitulua kecamatan Lasusua kab. Kolaka Utara

Dalam struktur organisasi SD Negeri 01 Pitulua kecamatan Lasusua kab. Kolaka Utara terdapat garis komando yang menunjuk pada BPM (Badan Peranserta Masyarakat ) BP3 (Badan Pembantu Penyelenggaraan Pendidikan) /

Komite Sekolah, maka maksud dari bagian bagan tersebut bahwa Komite Sekolah dibentuk berdasarkan keputusan Mendiknas No. 044/U/2002 dengan terbitnya keputusan ini, keputusan Mendikbud No. 0093/U/I 993 tentang pembentukan BP3 tidak berlaku lagi.

Berdasarkan keputusan Mendiknas No. 044/U/2002, yang dimaksud dengan komite sekolah adalah badan mandiri yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu, pemerataan, dan efisiensi pengelolaan pendidikan di satuan pendidikan, baik pada pendidikan pra sekolah, jalur pendidikan sekolah, maupun jalur pendidikan luar sekolah. Pembentukan komite sekolah menjadi bagian dan konsep manajemen berbasis sekolah diharapkan menjadi mitra satuan pendidikan yang dapat menyalurkan aspirasi serta prakarsa masyarakat dalam melahirkan kebijakan operasional dan program pendidikan.

Berdasarkan keputusan Mendiknas No. 044/U/2002, peran dan fungsi Komite Sekolah yaitu sebagai berikut:

a. Komite Sekolah berperan sebagai

- 1) Pemberi pertimbangan ( *advisoyi agency* ) dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan disatuan pendidikan.
- 2) Pendukung ( *supporting agency* ) baik yang berwujud financial, pemikiran maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan disatuan pendidikan.

3) Pengontrol ( *controlling agency* ) dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan keluaran pendidikan disatuan pendidikan.

4) Mediator antara pemerintah (*eksekutif*) dengan masyarakat disatuan pendidikan.

b. Komite Sekolah berfungsi sebagai:

1) Mendorong timbulnya perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.

2) Melakukan kerjasama dengan masyarakat (perorangan/ organisasi/dunia industri ) dan pemerintah berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.

3) Menampung dan menganalisis aspirasi ide, tuntutan dan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan oleh masyarakat.

4) Memberikan masukan, pertimbangan dan rekomendasi kepada satuan pendidikan mengenai:

- a) Kebijakan dan program pendidikan
- b) RAPBS (Rencana Anggaran Pendidikan dan Belanja Sekolah)
- c) Kriteria kinerja satuan pendidikan
- d) Kriteria tenaga kependidikan
- e) Kriteria fasilitas kependidikan
- f) Hal-hal lain yang berkaitan dengan pendidikan

5) Mendorong orang tua dan masyarakat berpartisipasi dalam pendidikan guna mendukung peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan

6) Menggalang dana masyarakat dalam rangka pembiayaan penyelenggaraan pendidikan disatuan pendidikan

7) Melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kebijakan, program, penyelenggaraan, dan keluaran pendidikan disatuan pendidikan.

### c. Keanggotaan Komite Sekolah

1) Keanggotaan Komite Sekolah terdiri dari:

a) Unsur masyarakat dapat berasal dari:

(1) Orang tua dan wali siswa

(2) Tokoh masyarakat

(3) Tokoh pendidikan

(4) Dunia usaha/industri

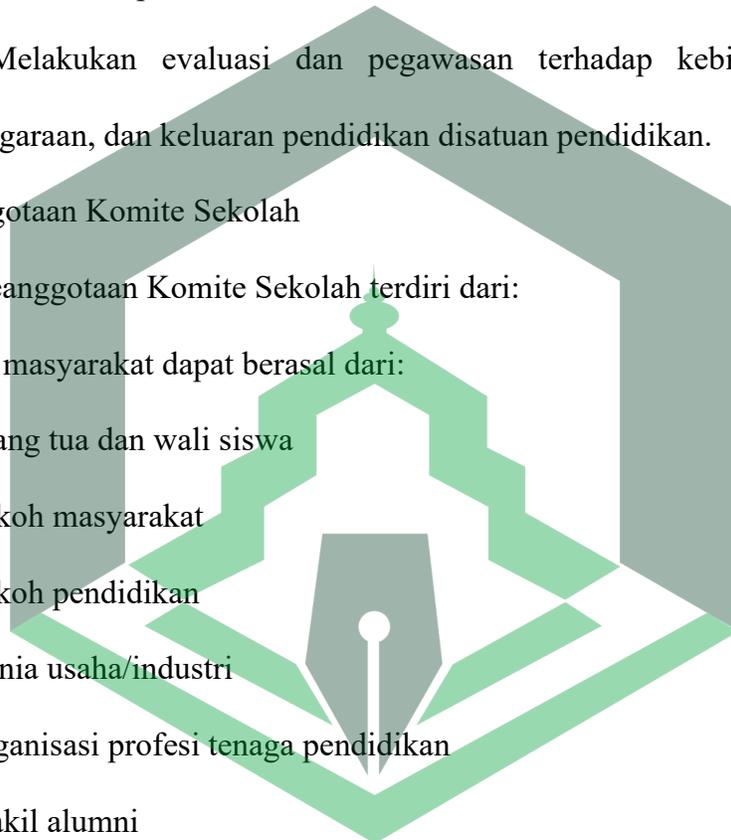
(5) Organisasi profesi tenaga pendidikan

(6) Wakil alumni

(7) Wakil siswa

b) Unsur dewan guru, yayasan/lembaga penyelenggaraan pendidikan. Badan Pertimbangan Desa dapat pula dilibatkan sebagai anggota Komite Sekolah (maksimal 3 orang).

2) Anggota Komite Sekolah sekurang-kurangnya berjumlah 9 (sembilan) orang dan jumlahnya gasal.



**IAIN PALOPO**

Setelah bagan organisasi sekolah, diterangkan juga Daftar nama-nama komite sekolah SD Negeri 01 Pitulua kecamatan Lasusua kab. Kolaka Utara

**Tabel 4.**  
**Keadaan Pengurus Komite Sekolah**

No	Nama	Jabatan	Dari Unsur
1	Drs.Ardi	Ketua I	Pengusaha
2	Drs. Hamka	Ketua II	Pengusaha
3	Drs. Sudirman	Sekretaris I	Pendidikan
4	Munir	Sekretaris II	Wali Murid
5	Hendro Purwadi	Bendahara I	Wali Murid
6	Amir M	Bendahara II	Wali Murid
7	Drs.Masdar	Anggota	Tokoh Masyarakat
8	Muhammad Said	Anggota	Tokoh Masyarakat
9	Tirmizi, SE	Anggota	Pendidikan
10	Moh Ali	Anggota	Alumni

### ***B. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kreativitas Mengajar Guru di SD Negeri 1 Pitulua Kolaka Utara***

1. Kondisi Obyektif Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Tata Kerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Dasar (SD) Negeri 1 Pitulua

Menjadi pemimpin lembaga pendidikan, tentu saja dibutuhkan keterampilan kepemimpinan yang memadai. Kepala sekolah sebagai

penanggungjawab kemajuan sekolah, mempunyai peranan yang sangat menentukan bagi berlangsungnya dan kelancaran proses belajar mengajar di kelas. Oleh karena itu, maka adanya perhatian dan kesungguhan yang kuat dari Kepala Sekolah sebagai orang yang paling bertanggungjawab pada sekolah yang bersangkutan, agar semua yang terkait dengan dunia pendidikan secara bersama-sama bertanggungjawab dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Walaupun demikian, pada operasionalnya ternyata persoalan gurulah yang paling berperan dalam pembinaan siswa. Sebab pada dasarnya gurulah yang paling banyak berinteraksi dengan siswa di dalam proses belajar mengajar.

Untuk itu, maka personal guru secara khusus harus diarahkan dengan baik dan intensif menurut kecakapan masing-masing, sehingga di dalam melaksanakan tugasnya yang telah diembankan kepadanya dapat ia lakukan dengan penuh dedikasi dan dapat ia laksanakan secara efektif dan efisien.

Untuk memenuhi hal tersebut di atas, maka peranan kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan tenaga kependidikan sekolah. Memang penempatan dan penugasan seorang guru baru adalah tanggung jawab dan wewenang Kanwil Diknas, namun pada dasarnya yang paling berperan di dalam menempatkan guru baru sesuai dengan spesifikasi keilmuannya adalah kepala sekolah.

Walaupun kepala sekolah hanya menyerahkan bidang tugas pengajaran sesuai dengan spesifik ilmu yang mereka miliki. Namun bagi kepala sekolah tugas

yang harus dilakukan adalah memberikan orientasi bagi tenaga kependidikan yang baru yang bertujuan untuk mengetahui lebih jauh hak dan kewajiban bagi setiap tenaga kependidikan sekolah, serta untuk memperkenalkan program dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada sekolah yang bersangkutan.

Dalam pelaksanaan pengajaran, tenaga kependidikan sekolah harus diupayakan untuk bertugas semaksimal mungkin, sehingga dalam upaya mengembangkan dan mendewasakan siswa sesuai dengan tujuan instruksional sebagai tujuan akhir dari pendidikan agar dapat tercapai sesuai dengan yang direncanakan atau diprogramkan sebelumnya. Namun, hal ini dapat terlaksana dengan baik apabila terjadi kerjasama yang baik dan harmonis antara guru dan lembaga administrator, yaitu kepala kantor pendidikan, pengawas, penilik dan kepala sekolah di dalam peningkatan dan pengembangan efektifitas program pendidikan dan pengajaran di sekolah.

Peranan kepala sekolah sebagai penanggungjawab penuh pada suatu sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sangat berarti dan sangat menentukan bagi pencapaian tujuan pendidikan yang dicita-citakan.

Adapun kondisi obyektif kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan sekolah pada SD Negeri 1 Pitulua adalah dapat diperhatikan pada hasil wawancara penulis berikut ini :

“Kepala Sekolah SD Negeri 1 Pitulua dalam usaha menciptakan suasana yang harmonis bagi peningkatan tats kerja tenaga, kependidikan sekolah

adalah kepala sekolah selalu mengadakan rapat rutin pada setiap bulannya yang dapat diikuti oleh seluruh dewan guru dan pegawai, yang kemudian hal ini dijadikan sebagai sarana untuk mengevaluasi kinerja para guru dan pegawai yang dapat dijadikan sebagai pedoman pada bulan berikutnya. Di samping itu pula, untuk menciptakan proses belajar mengajar yang efisien dan efektif, kepala sekolah dalam pembagian tugas mengajar selalu berpatokan atau berdasarkan kepada disiplin ilmu yang dimiliki oleh guru dan pegawai.”<sup>1</sup>

Pernyataan tersebut di atas, menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam mengusahakan terciptanya suasana yang harmonis dan komunikatif antara tenaga kependidikan sekolah, adalah semata-mata, dilakukan untuk meningkatkan kinerja dari masing-masing personal tenaga kependidikan sekolah itu sendiri. Misalnya saja, diadakannya rapat pada setiap bulannya adalah untuk mengukur dan mengavaluasi tingkat keberhasilan yang telah dicapai pada bulan itu, yang kemudian dapat dijadikan sebagai bahan rujukan pada bulan berikutnya. Di samping itu juga bahwa dengan adanya rapat bulanan tersebut, dapat memecahkan berbagai persoalan yang ada hubungannya dengan upaya meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan siswa (siswa). Demikian pula halnya dengan pemberian tugas oleh kepala sekolah yang disesuaikan dengan disiplin ilmu yang dimiliki oleh masing-masing tenaga kependidikan adalah untuk memudahkan bagi tenaga kependidikan dalam menghadapi siswanya, dan juga dapat memudahkan

---

<sup>1</sup> Sunarti, Guru Pendidikan Agama Islam, “*Wawancara*”, Pitulua, 11 Nopember 2011.

bagi pencapaian tujuan yang telah dirumuskan pada setiap, bidang studi maupun tujuan instruksional secara keseluruhan.

Dengan demikian, maka setiap tenaga kependidikan sekolah yang bersangkutan akan muncul kesadaran dalam dirinya untuk melaksanakan tugas pengajaran sebagai suatu kewajiban dan bukan sebagai suatu paksaan dan disamping itu pula akan dilaksanakannya dengan penuh percaya diri dan penuh rasa tanggungjawab, demi terwujudnya tujuan pendidikan itu sendiri. Oleh karena itu, sudah merupakan suatu kewajiban bagi seorang kepala sekolah untuk senantiasa terlebih dahulu memperhatikan disiplin yang dimiliki tenaga kependidikan sekolah tersebut ketika akan diberikan job atau tugas yang barn. Sebab, penempatan tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki oleh seseorang, maka sudah pasti akan menyusahkan dan ketidak profesionalannya seorang tenaga kependidikan sekolah di dalam melaksanakan tugasnya. Tentang penempatan tenaga kependidikan di SD Negeri 1 Pitulua, dapat diperhatikan kernbali pada hasil wawancara penulis berikut ini :

“Dalam pembagian tugas yang diberikan kepada setiap tenaga kependidikan sekolah adalah didasarkan atas ilmu akademik yang dimiliki seseorang, sehingga setiap tenaga kependidikan di SD Negeri 1 Pitulua ini dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan profesi keilmuan yang dimilikinya. Hal ini terbukti bahwa setiap tenaga kependidikan tidak pernah mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, dan ternyata pula dapat berpengaruh terhadap tingkat penerimaan dan pengembangan kelimuan ataupun wawasan siswa SD Negeri 1 Pitulua.”<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> M.Yusuf, wali kelas VI, “Wawancara”, Pitulua, 21 Nopember 2011

Pengakuan informan di atas, pada dasarnya sejalan dengan firman Allah swt., dalam al-Qur'an pada surah al-Isra (17) : 84 yang berbunyi sebagai berikut :



Terjemahnya :

Katakanlah : “Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing”. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa lebih benar jalannya.<sup>3</sup>

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat dikemukakan bahwa kondisi obyektif kepemimpinan kepala sekolah dan tata kerja kependidikan di SD Negeri 1 Pitulua adalah sudah berlangsung dengan baik, walaupun masih ada kekurangan-kekurangan yang masih sangat membutuhkan penyempurnaan-penyempurnaan bagi peningkatan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 1 Pitulua. Dan hal ini, akan dijelaskan pada pembahasan-pembahasan selanjutnya.

## 2. Faktor-faktor yang Menghambat Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 1 Pitulua

Setiap usaha yang dilakukan oleh manusia tidak selamanya berjalan dengan mulus sesuai dengan yang diinginkan, namun ada-ada saja problem yang dihadapi yang merupakan hambatan dalam berlangsungnya berbagai kegiatan. Oleh karena itu, maka di dalam berusaha kita dianjurkan untuk selalu bersabar

<sup>3</sup> Departemen Agama RI., *al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: CV. Toha Putera, 1989), h. 437.

dalam menghadapi berbagai persoalan, karena pada dasarnya keberhasilan itu berada dibalik kesabaran dan ketabahan.

Demikian pula halnya dengan kepala sekolah di SD Negeri 1 Pitulua, yang merupakan seorang yang paling bertanggungjawab terhadap jalannya penyelenggaraan pendidikan di sekolah tersebut, ternyata walaupun sudah berjalan sebagaimana, mestinya namun pada kenyataannya masih ada faktor-faktor yang sangat mempengaruhi atau menghambat dalam meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan pada sekolah tersebut. Adapun faktor-faktor yang sangat mempengaruhi tersebut adalah:

a. Rendahnya Pengetahuan Tenaga Kependidikan di Sekolah.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, ternyata telah dapat mempengaruhi segala aspek kehidupan manusia, khususnya pada bidang penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, maka seorang tenaga kependidikan sangat dituntut untuk mengikuti setiap perkembangan tersebut. Tenaga kependidikan yang tidak senantiasa mengikuti setiap perubahan dan perkembangan yang demikian cepat dari hari ke hari, maka sudah tentu akan merasa kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Sebab tanpa disadari bahwa sesungguhnya setiap perubahan dan perkembangan yang terjadi dihadapan kita, ternyata pula telah dapat mempengaruhi cara berpikir dan tingkat pemahaman serta kebutuhan siswa itu sendiri. Untuk itu, maka tidak ada lagi alasan bagi setiap tenaga kependidikan sekolah untuk tidak mengikuti setiap perkembangan yang

terjadi. Hal inilah yang kemudian merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi atau menghambat kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 1 Pitulua. Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan pada hasil wawancara penulis dengan informan berikut ini :

“Bahwa salah satu faktor yang sangat mempengaruhi atau menghambat dalam meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan sekolah adalah masih kurang memadainya pengetahuan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Tentu hal ini disebabkan oleh demikian cepatnya perkembangan informasi dan teknologi yang tidak diikuti oleh tenaga kependidikan sekolah itu sendiri. Namun hal ini juga terjadi karena terbatasnya sarana dan prasarana bagi peningkatan pengetahuan tenaga kependidikan sekolah, serta jauhnya tempat bertugas dengan ibu kota sehingga sangat menyulitkan bagi informasi atau buku yang dibutuhkan.<sup>4</sup>

Keterangan tersebut di atas, menunjukkan bahwa masih kurang memadainya pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kependidikan sekolah ternyata telah menjadi salah satu faktor yang menghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan pada SD Negeri 1 Pitulua.

Pernyataan di atas diakui pula oleh salah seorang guru SD Negeri 1 Pitulua dengan pernyataannya sebagai berikut :

“Bahwa sebenarnya pengetahuan yang kami miliki saat ini, perlu selalu diperbaharui dalam menjalankan kewajiban kami selaku tenaga kependidikan. Sebab, pengetahuan dan pemahaman yang dimiliki siswa pun sudah demikian berkembang seiring dengan perkembangan ilmu

---

<sup>4</sup> Hj.St.Aminah, Kepala Sekolah SDN 1 Pitulua, “Wawancara”, Pitulua, 28 Nopember 2011.

pengetahuan dan teknologi saat ini, sehingga memang dalam mengajarkan pengetahuan kepada siswa harus pula disesuaikan dengan perkembangan tersebut”.<sup>5</sup>

Pengakuan informan tersebut, menunjukkan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kependidikan sekolah sangat perlu untuk selalu di *up date* dalam menjalankan kewajibannya sebagai tenaga kependidikan, agar sesuai dengan tingkat pengetahuan dan pemahaman siswa dalam proses belajar mengajar.

b. Tidak terciptanya suasana yang kondusif antara tenaga kependidikan sekolah.

Tidak terciptanya suasana yang kondusif di antara tenaga kependidikan sekolah pada SD Negeri 1 Pitulua, merupakan pula salah satu faktor yang dapat mempengaruhi atau menghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan. Sebab tidak terjalinnya hubungan keakraban, komunikasi, dan persaudaraan yang harmonis di antara sesama tenaga kependidikan, maka akan sangat menyulitkan bagi kepala sekolah dalam menjalankan roda kepemimpinannya pada sekolah yang bersangkutan betapapun baik dan bagusnya program-programnya, dan bahkan dalam suasana seperti ini para tenaga kependidikan biasanya cenderung akan bekerja sendiri-sendiri. Dan untuk lebih jelasnya, dapat diperhatikan pada keterangan informan berikut ini :

---

<sup>5</sup> Sunarti, Guru Agama SDN 1 Pitulua, “*Wawancara*”, Pitulua 28 Nopember 2011.

“Suasana kondusif dikalangan tenaga kependidikan yang tercipta dengan baik akan mendorong terciptanya kondisi kerja yang harmonis sehingga kemajuan sekolah dapat terlihat dan nampak dalam setiap kegiatan pendidikan. Kami sangat senang jika kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada kami untuk bekerja, karena itu berarti kepala sekolah menghargai kami sebagai bagian dari pelaksana pendidikan dan sukses sekolah”.<sup>6</sup>

Pernyataan informan di atas, menggambarkan bahwa suasana kondusif atau suasana komunikatif, keakraban dan kesamaan visi dalam mengembangkan pengetahuan dan pemahaman siswa yang tercipta sebagaimana yang diharapkan, akan mendorong kinerja guru menjadi meningkat.

### ***C. Upaya-upaya yang Dilakukan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kreativitas Kerja Guru di SD Negeri 1 Pitulua***

Pada hakekatnya setiap hambatan atau kendala yang dihadapi tentu saja ada jalan keluar yang merupakan solusi pemecahannya. Demikian pula halnya dengan kendala atau hambatan yang dihadapi oleh kepala sekolah SD Negeri 1 Pitulua dalam rangka untuk meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan sekolah, tentulah ada jalan keluarnya. Dari berbagai kendala atau hambatan tersebut, sebagaimana yang telah dijelaskan pada sub bahasan sebelumnya dalam rangka untuk meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan sekolah, maka perlu ada usaha-usaha tertentu yang harus dilakukan oleh kepala sekolah.

---

<sup>6</sup> Fitriani, Guru Kelas V SDN 1 Pitulua, “Wawancara”, Pitulua, 29 Nopember 2011.

Adapun usaha-usaha yang harus dilakukan dalam meningkatkan kreativitas kerja tenaga kependidikan pada SD Negeri 1 Pitulua adalah :

1. Meningkatkan Pengetahuan yang dimiliki tenaga kependidikan

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi atau menghambat kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan sekolah pada SD Negeri 1 Pitulua adalah masih kurang memadainya pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kependidikan sekolah. Oleh karena itu, maka harus ditingkatkan pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kependidikan tersebut, dengan mengikutkannya pada berbagai kegiatan maupun pelatihan pendidikan. Dengan demikian, tenaga kependidikan dapat memiliki pengetahuan yang memadai dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga kependidikan sekolah, sehingga dengan sendirinya siswa dapat tertarik dan termotivasi untuk mengikuti setiap mata pelajaran yang diajarkan oleh gurunya. Untuk lebih jelasnya hal ini, dapat diperhatikan pada hasil wawancara, penulis dengan pimpinan SD Negeri 1 Pitulua berikut ini :

“Yang kami lakukan selama ini dalam rangka untuk meningkatkan pengetahuan sekolah adalah mengikut sertakan para tenaga kependidikan tersebut dalam berbagai kegiatan atau pelatihan pendidikan. Hal ini dimaksudkan agar tenaga kependidikan sekolah dapat memiliki pengetahuan dan informasi-informasi baru yang sangat mendukung bagi terjadinya proses belajar mengajar di sekolah. Sebab hal ini juga sudah merupakan tuntutan keadaan atau zaman yang harus senantiasa diikuti perkembangannya, sehingga siswa atau siswa dapat memperoleh informasi

atau pemahaman serta pengetahuan baru sebagaimana halnya siswa yang berada di perkotaan”.<sup>7</sup>

Keterangan kepala sekolah tersebut, menunjukkan bahwa salah satu kiat atau usaha untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kependidikan adalah dengan mengikut sertakan tenaga kependidikan tersebut pada berbagai kegiatan atau pelatihan kependidikan. Dengan demikian, tenaga kependidikan sekolah tersebut diharapkan dapat memiliki pengetahuan yang nantinya akan diajarkan kepada siswanya di sekolah.

## 2. Menciptakan suasana yang kondusif di antara tenaga kependidikan

Terciptanya suasana yang harmonis, komunikatif dan keakraban dikalangan tenaga kependidikan, khususnya pada tenaga kependidikan sekolah SD Negeri 1 Pitulua, mempunyai pengaruh yang amat signifikan bagi berlangsungnya proses pendidikan pada sekolah tersebut. Oleh karena itu, maka suasana kondusif harus senantiasa ditumbuhkan dan diciptakan diantara tenaga kependidikan sekolah dan yang paling berperan disini adalah kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah yang bersangkutan. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh salah seorang informan berikut ini :

“Suasana di kalangan tenaga kependidikan sekolah harus senantiasa diciptakan dan ditumbuhkan pada setiap pribadi tenaga kependidikan sekolah. Sebab dengan demikian, maka kesatuan dan kesamaan visi dalam menjalankan tugas akan berjalan dengan baik. Untuk itu, Kepala Sekolah

---

<sup>7</sup> Hj.St.Aminah., Kepala Sekolah SDN No. 1 Pitulua “*Wawancara*”, Pitulua, 26 Nopember 2011.

yang mempunyai peranan yang amat penting dalam menciptakan suasana kondusif di antara tenaga kependidikan harus senantiasa berusaha semaksimal mungkin untuk mewujudkan suasana harmonis dan keakraban tersebut”.<sup>8</sup>

Pernyataan informan di atas menunjukkan bahwa terciptanya suasana kondusif di kalangan tenaga kependidikan sekolah, mempunyai peranan yang sangat penting dalam mempersatukan visi dan misi dalam menjalankan tugas sebagai tenaga kependidikan sekolah. Oleh karena itu, maka kepala sekolah harus senantiasa menumbuhkan suasana kondusif dan komunikatif di kalangan tenaga kependidikan, sehingga dapat terjalin hubungan yang baik dan harmonis di kalangan para tenaga kependidikan sekolah.

### 3. Meningkatkan Dedikasi dan Loyalitas para guru dalam pencapaian tujuan institusional

Sebagaimana yang telah kita ketahui bersama bahwa tujuan institusional adalah merupakan tujuan kelembagaan. Oleh karena itu, dalam rangka untuk mewujudkan tujuan tersebut tentulah harus ada koordinasi dan kerjasama yang baik dari seluruh komponen yang terlibat di dalamnya. Guru sebagai orang yang selalu berhadapan langsung dengan siswanya, mempunyai peranan yang sangat penting pula dalam menunjang pencapaian tujuan institusional tersebut. Oleh karena itu, maka guru atau tenaga pengajar harus senantiasa mendapatkan perhatian yang lebih besar dari berbagai pihak, terutama bagi pemerintah sebagai

---

<sup>8</sup> Fitriani, Guru Kelas V SDN N0. 1 Pitulua, “*Wawancara*”, Pitulua, 29 Nopember 2011.

pihak yang paling berkompeten dalam hal ini. Sebagaimana dikemukakan oleh salah seorang informan berikut ini :

“Untuk mewujudkan tujuan institusional atau tujuan kelembagaan tentu tidak terlepas dari peranan seorang guru, sebagai pihak yang paling berkompeten dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, pemerintah sebagai pihak yang paling berwenang dalam menyediakan dan memfasilitasi segala hal yang berhubungan dengan pendidikan, haruslah memberikan perhatian yang lebih besar kepada para pendidik (guru), misalnya dengan meningkatkan kesejahteraannya. Dengan demikian, seorang guru dapat mempersiapkan diri untuk memberikan yang terbaik dalam proses belajar mengajar”.<sup>9</sup>

Pernyataan informan tersebut menunjukkan bahwa, peranan seorang guru dalam mewujudkan tujuan institusional sangatlah penting dan amat menentukan. Oleh karena itu, maka sepatasnya guru-guru atau para pengajar mendapatkan perhatian yang lebih besar dari pemerintah. Sebab, ditangan gurulah terciptanya generasi yang handal, generasi yang menjadi dambaan dan harapan bangsa dan negara di masa yang akan datang. Atau dengan kata lain, bahwa baik tidaknya mental kepribadian remaja (generasi muda) dimasa yang akan datang, sangat ditentukan oleh peranan seorang guru.

#### 4. Memperbaiki kinerja kepemimpinan Kepala Sekolah

Sebagaimana telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya bahwa salah satu kendala yang dihadapi dalam meningkatkan semangat kinerja tenaga kependidikan pada SD Negeri 1 Pitulua adalah masih rendahnya kinerja atau

---

<sup>9</sup> Samsul Rahmat, Guru Olahraga SDN No. 1 Pitulua, “Wawancara”, Pitulua, 29 Nopember 2011.

kemampuan kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu, maka dalam usaha untuk meningkatkan semangat kinerja tenaga kependidikan sekolah, kepala sekolah harus senantiasa memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya (manajemen). Dengan demikian, tenaga kependidikan sekolah dengan sendirinya dapat bersemangat dan termotivasi dalam melakukan tugas-tugasnya. Sebagaimana diungkapkan oleh salah seorang guru SD Negeri 1 Pitulua berikut ini :

“Kepemimpinan atau manajemen kepala sekolah dalam memimpin sebuah sekolah, mempunyai pengaruh yang amat besar dalam meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan yang dibawahinya. Oleh karena itu, maka kepala sekolah harus senantiasa memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya serta kemampuannya sehingga tenaga kependidikan sekolah dengan sendirinya dapat memiliki semangat kerja yang tinggi dan selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah”.<sup>10</sup>

Pernyataan guru SD Negeri 1 Pitulua tersebut, jelas memberikan gambaran kepada kita bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan sekolah pada SD Negeri 1 Pitulua adalah pertama-tama harus dimulai dari Kepala Sekolah itu sendiri dengan senantiasa memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya serta kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya selaku pemimpin di sekolah tersebut. Dengan demikian, dapat

---

<sup>10</sup> M.Yusuf, Wali kelas VI SDN No. 1 Pitulua, “*Wawancara*”, Pitulua, 29 Nopember 2011.

mewujudkan suasana yang dapat meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan pada SD Negeri 1 Pitulua Kabupaten Kolaka Utara.

Bagi sekolah yang mempergunakan kurikulum gabungan, pada umumnya ruangan kelas masih diatur menurut jenjang dan pengelompokkan kelas secara permanen misalnya ruangan khususnya disediakan secara terbatas seperti berupa laboratorium, perpustakaan, kesenian dan kegiatan ekstra kelas lainnya.

Dari uraian tersebut di atas bahwa bagi sekolah yang mempergunakan kurikulum tradisional dan kurikulum gabungan, jumlah kelas sangat dipengaruhi oleh perencanaan penerimaan murid atau jumlah murid yang dimiliki, oleh karena itu dalam rencana pembangunan gedung atau penambahan ruang kelas, diperlukan catatan kependudukan yang teliti dengan memperkirakan berapa jumlah yang telah terserap oleh sekolah lain dalam suatu wilayah tertentu.

Selain dari hal di atas, dalam rangka membangkitkan motivasi kerja SD Negeri 1 Pitulua Kabupaten Kolaka Utara, oleh kepala sekolah telah menempuh beberapa langkah seperti memberikan penghargaan kepada tenaga pengajar yang berprestasi seperti yang diungkapkan oleh salah seorang guru.

“Saya selaku guru SD Negeri 1 Pitulua terkadang pasang surut kedisiplinan dalam melaksanakan tugas tetapi karena kepala sekolah senantiasa memberikan motivasi dan penghargaan yang berprestasi guru termotivasi untuk melakukan tugas.”<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Sunarti, Guru Agama Islam SDN No. 1 Pitulua, “*Wawancara*”, Pitulua, 28 Nopember 2011.

Pernyataan informan tersebut menunjukkan bahwa, mereka senantiasa termotivasi dalam melaksanakan kedisiplinan, hal tersebut dikarenakan adanya motivasi bahkan diberikan semacam hadiah bagi guru yang melaksanakan kedisiplinan tersebut.



**IAIN PALOPO**

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### ***A. Kesimpulan***

Berdasarkan pembahasan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka disampaikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam upaya peningkatan kreativitas kerja tenaga kependidikan di SD Negeri 1 Pitulua, maka kepala sekolah menerapkan pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah. Pengelolaan dan pelaksanaan manajemen ketenagaan, kepala sekolah telah berupaya untuk lebih meningkatkan pengelolaan tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah.

2. Kepemimpinan kepala sekolah dan gaya kepemimpinannya berpengaruh terhadap berbagai upaya peningkatan kreatifitas tenaga kependidikan. Kepala sekolah sebagai penanggungjawab kemajuan sekolah, mempunyai peranan yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kelancaran proses belajar mengajar di kelas. Kepala sekolah melaksanakan pembinaan personal guru secara khusus sehingga para guru dapat diarahkan dengan baik dan intensif menurut kecakapan masing-masing, sehingga di dalam melaksanakan tugasnya yang telah diembankan kepadanya dapat ia lakukan dengan penuh dedikasi dan dapat ia laksanakan secara efektif dan efisien.

**IAIN PALOPO**

3. Usaha-usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kreatifitas kerja tenaga kependidikan pada Sekolah Dasar Negeri (SD) 01 Pitulua adalah dengan menerapkan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah, yang bertumpu pada perencanaan sekolah, pelaksanaan program dan evaluasi kegiatan, yang dilakukan secara menyeluruh dan dengan pendekatan komunikatif.

### ***B. Saran***

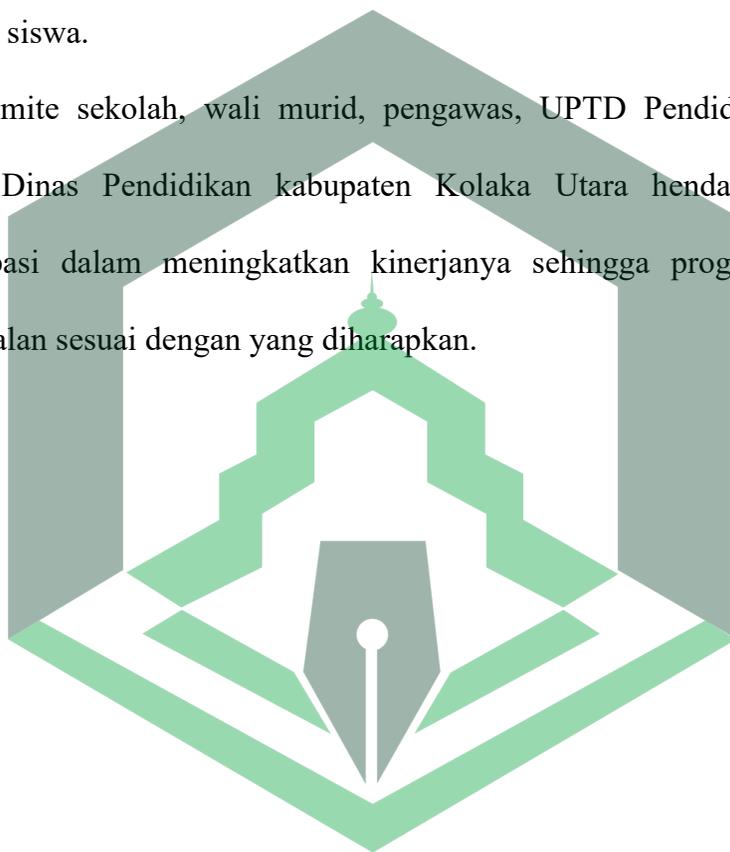
Berdasarkan hasil penelitian tentang pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah di SD Negeri 01 Pitulua kecamatan Lasusua kabupaten Kolaka Utara maka disarankan sebagai berikut:

1. Kepada guru disarankan untuk memiliki rasa tanggung jawab utama dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan di SD Negeri 01 Pitulua kecamatan Lasusua kabupaten Kolaka Utara. Oleh karena itu guru dituntut untuk mampu meningkatkan kompetensinya baik di sekolah, maupun di masyarakat sehingga guru betul-betul dapat dijadikan sebagai suri tauladan murid- muridnya baik di sekolah maupun di masyarakat, khususnya dalam peningkatan belajar siswa.
2. Dari komponen pendidikan oleh karena itu harus memacu diri dan meningkatkan prestasi belajarnya serta melaksanakan berbagai kegiatan yang dilaksanakan di sekolah baik ekstra kurikuler maupun intra kulikuler.
3. Kepada kepala sekolah disarankan untuk memiliki pengetahuan kepemimpinan perencanaan dan pandangan yang luas tentang sekolah dan pendidikan, melakukan fungsinya sebagai manajer sekolah dalam meningkatkan

proses belajar mengajar, serta melaksanakan tukar pikiran dan studi banding antar sekolah untuk menyerap kiat-kiat kepemimpinan dari kepala sekolah yang lain.

4. Kepada sekolah disarankan untuk mengidentifikasi dan menata ulang pengadaan sarana dan prasarana sekolah. Sekolah harus lebih mengoptimalkan bentuk operasional husemas di bidang sarana agar jumlah sarana yang tersedia (alat-alat dan media pengajaran seperti komputer, buku-buku) sesuai dengan kebutuhan siswa.

5. Komite sekolah, wali murid, pengawas, UPTD Pendidikan kecamatan Lasusua, Dinas Pendidikan kabupaten Kolaka Utara hendaknya aktif dan berpartisipasi dalam meningkatkan kinerjanya sehingga program pendidikan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR PUSTAKA

- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Depdiknas, 2001. *Konsep dan Pelaksanaan dalam Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Dikmenum.
- Depdiknas, 2001. *Panduan Monitoring dan Evaluasi dalam Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Dikmenum.
- Djati Julitriarsa. 1992. *Manajemen Umum Sebuah Pengantar*. Yogyakarta : BPFE
- Ekosiswoyo, Rasdi. 1999. *Manajemen Kelas, Suatu Upaya Untuk Memperlancar Kegiatan Belajar*. Semarang: IKIP Semarang Press.
- Hamdan Mansoer. 1989. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: P2LPTK
- Kartini Kartono, 1994. *Manajemen Umum Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: BPFE.
- Malayu Hasibuan. 1995. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Moh. Nasir. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy J. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa E, 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Soetrisno, Darmastuti. 2001. *Manajemen Berbasis Sekolah Untuk Sekolah Dasar*. Jakarta: Depdiknas, Dirjen Pendidikan Dasar & Menengah Direktorat Taman Kanak Kanak dan Sekolah Dasar.
- Sondang P. Siagian 1989. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: PT. Bina Aksara.

Sulkan Yasin, 1990. *Kamus Bahasa Indonesia*. Surabaya: Mekar.

Suprihatin MD, dkk. 2004. *Manajemen Sekolah*. Semarang: UPT MKK Universitas Negeri Semarang.

Suryosubroto, B, 2004. *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta. TIM. 2006. *Profil Sekolah Dasar Negeri 01 Krasak Kecamatan Bangsri Kabupaten Jepara*. Jepara : SDN 01 Krasak

Widjaya, 1987. *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*. Jakarta: PT. Bina Aksara.

Widodo, S.Pd. 2002. Makalah “*Transparansi Manajemen Sekolah*”. Jakarta. Depdikbud.

Winarno, Teguh. 2004. *Makalah “Manajemen Berbasis Sekolah”*. Jakarta: Depdikbud



**IAIN PALOPO**