

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
PERSPEKTIF ADMINISTRASI PENDIDIKAN”
(Studi Kasus pada SD Negeri 2 Mala-mala)



SKRIPSI

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

Oleh

IRMA DANI
NIM.09.16.2.1114

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

2011
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM

**PERSPEKTIF ADMINISTRASI PENDIDIKAN”
(Studi Kasus pada SD Negeri 2 Mala-mala)**



SKRIPSI

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

Oleh

IRMA DANI

NIM.09.16.2.1114

Di bawah bimbingan:

1. Dra.Hj.Hurriyah Said, M.Sos.I
2. Drs.H.M.Arief R., M.Pd.I

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

2011

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi An.Irma Dani
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 | : Irma Dani |
| NIM | : 09.16.2.1114 |
| Program Studi | : Pendidikan Agama Islam |
| Judul Skripsi | : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Perspektif Administrasi Pendidikan (Studi Kasus pada SD Negeri 2 Mala-mala) |

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

Assalamu alaikum Wr.Wb.

IAIN PALOPO

Pembimbing I

Dra.Hj.Hurriyah Said., M.Sos.I
NIP. 19480817 197112 2 001

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Berjudul “KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PERSPEKTIF ADMINISTRASI PENDIDIKAN (STUDI KASUS PADA SD NEGERI 2 MALA-MALA)”

Yang ditulis oleh:

Nama : Irma Dani
NIM : 07.16.2.1114
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

Dra.Hj.Hurriyah Said., M.Sos.I
NIP. 19480817 197112 2 001

Drs.H.Muh.Arief R., M.Pd.I.
NIP. 19530530 198303 1 002

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irma Dani
NIM : 07.16.2.1114
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,

Irma Dani

NIM. 07.16.2.1114

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. Selawat 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, beserta para pembantu Ketua STAIN Palopo, masing-masing pembantu ketua I, II dan III, yang senantiasa membina di mana penyusun menimba ilmu pengetahuan.
2. Prof. Dr. H.M.Said Mahmud, Lc., MA., selaku ketua STAIN Palopo periode 2006-2010 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 selaku ketua prodi Pendidikan Agama Islam dan seluruh staf yang telah membantu selama penulis menempuh studi di STAIN Palopo.

5. Dra. Hj. Hurriyah Said., M.Sos.I, pembimbing I dan Drs. H. Muh.Arief R., M.Pd.I. selaku pembimbing II, yang telah mencurahkan tenaga dan pikirannya dalam membimbing, mengarahkan dan memberi petunjuk 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

Irmadani, 2011. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Perspektif Administrasi Pendidikan (Studi Kasus pada SD Negeri 2 Mala-mala), Skripsi Program Studi Pendidikan Agama Islam, Jurusan Tarbiyah, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo. Pembimbing, 1) Dra.Hj.Hurriyah Said., M.Sos.I. 2) Drs.H.Muh.Arief R., M.Pd.I..

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Administrasi Pendidikan

Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam perspektif administrasi pendidikan (Studi Kasus pada SD Negeri 2 Mala-mala). Permasalahan dalam skripsi ini adalah Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Perspektif Administrasi Pendidikan di SD Negeri 2 Mala-mala.

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode pengumpulan data yang 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. Tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam perspektif administrasi pendidikan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai pimpinan, manajer maupun sebagai supervisor, dilaksanakan dengan tetap berpegang teguh pada sumpah jabatan dan prinsip-prinsip kepemimpinan pendidikan, yang kemudian berimplikasi pada peningkatan motivasi kerja tenaga kependidikan sekolah pada SD Negeri 2 Mala-mala Kabupaten Kolaka Utara. Kepemimpinan Kepala Sekolah berkorelasi dan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Mala-mala. Walau dalam pelaksanaan tetap menghadapi beberapa kendala, yaitu masih belum meratanya tingkat pengetahuan yang dimiliki tenaga kependidikan sekolah. Pada bagian akhir skripsi ini penulis ingin menyumbangkan beberapa buah pikiran atau ide kepada pihak-pihak yang paling berkompeten dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan sekolah pada SD Negeri 2 Mala-mala, khususnya kepada kepala sekolah sebagai pihak yang paling berkompeten, yakni sebagai berikut : Kepala Sekolah kiranya dapat terus memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya serta meningkatkan kemampuan manajemennya agar guru-guru atau tenaga kependidikan dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas rutinnnya bagi peningkatan mutu dan pelayanan pendidikan pada SD Negeri 2 Mala-mala.

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| PERNYATAAN..... | iv |
| PRAKATA..... | v |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| ABSTRAK..... | vii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 5 |
| C. Hipotesis | 5 |
| D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian..... | 6 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 7 |
| A. Pengertian Kepemimpinan | 7 |
| B. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pendidikan..... | 9 |
| C. Kepala Sekolah Sebagai Tenaga Profesional | 19 |
| D. Tipe-Tipe Kepemimpinan | 20 |
| E. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan | 22 |
| F. Kepemimpinan dalam Perspektif Administrasi | 28 |
| G. Kerangka Pikir..... | 32 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 33 |
| A. Disain Penelitian..... | 33 |
| B. Definisi Operasional | 34 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 36 |
| D. Teknik Pengumpulan Data | 36 |
| E. Teknik Pengolahan Data | 38 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 38 |

| | |
|---|--------|
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 41 |
| A. Gambaran Umum SD Negeri 2 Mala-mala Kabupaten Kolaka Utara | 41 |
| B. Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Manajer Kependidikan di SD Negeri 2 Mala-mala Kolaka Utara..... | 53 |
| C. Upaya-upaya yang Dilakukan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Tenaga Kependidikan di SD Negeri 2 Mala-mala..... | 62 |
| BAB V. PENUTUP..... | 68 |
| A. Kesimpulan..... | 68 |
| B. Saran-saran | 69 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN..... | 72 |



IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1 Keadaan Guru SD Negeri 2 Mala-mala Tahun 2011 | 45 |
| Tabel 2 Keadaan siswa SD Negeri 2 Mala-mala tahun 2011..... | 46 |
| Tabel 3 Keadaan Sarana dan Prasarana SD Negeri 2 Mala-mala Tahun 2011 | 48 |
| Tabel 4 Mata Pelajaran Serta Alokasi Waktu Bidang Studi Pada SD Negeri 2 Mala-mala Tahun 2011 | 52 |



KOMPOSISI BAB

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|--|---|
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 3 |
| C. Hipotesis | 4 |
| D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian..... | 5 |

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

| | |
|--|----|
| A. Pengertian Kepemimpinan | 6 |
| B. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pendidikan..... | 8 |
| C. Kepala Sekolah Sebagai Tenaga Profesional | 17 |
| D. Tipe-Tipe Kepemimpinan | 18 |
| E. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan | 22 |
| F. Kepemimpinan dalam Perspektif Administrasi | 28 |
| G. Kerangka Pikir..... | 32 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|----------------------------------|----|
| A. Disain Penelitian..... | 33 |
| B. Definisi Operasional | 34 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 36 |
| D. Teknik Pengumpulan Data | 36 |
| E. Teknik Pengolahan Data | 38 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 38 |

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan kebijakan desentralisasi, maka sekolah dituntut untuk lebih dikelola secara profesional. Dalam konteks *school based management*, sekolah harus meningkatkan keikutsertaan masyarakat lokal dalam pengelolaan sekolah untuk meningkatkan kualitas dan efisiensinya. Meskipun demikian otonomi pendidikan dalam konteks *school based management* harus dilakukan dengan selalu mengacu pada *accountability* (pertanggungjawaban kualitas) terhadap masyarakat, orangtua, siswa, maupun pemerintah pusat dan daerah.

Desentralisasi dan otonomi pendidikan berhasil dengan baik, kepemimpinan kepala sekolah perlu diberdayakan. Pemberdayaan berarti peningkatan kemampuan secara fungsional sehingga kepala sekolah mam-pu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya.

Undang-undang nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menentukan bahwa pendidikan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

¹ Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Bandung: Fermana, 2006), h. 6.

Sekolah sebagai organisasi atau lembaga Pendidikan Formal tidak terlepas dari peranan yang dimainkan oleh Seorang 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 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.

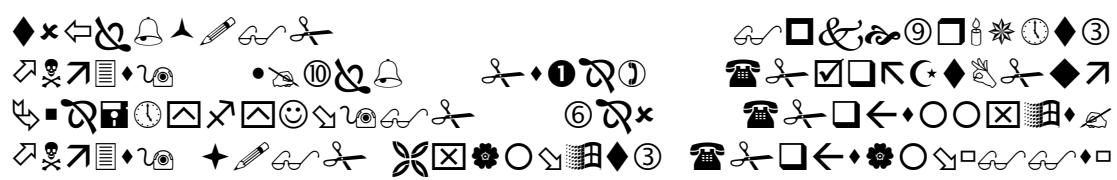
Pencapaian tujuan dari suatu lembaga Pendidikan (sekolah) tidak hanya ditentukan oleh Kepala Sekolah selaku pemimpin, pada sekolah yang bersangkutan, namun ditentukan pula oleh para tenaga kependidikan lainnya yaitu para bawahan dan kepala sekolah yang berfungsi sebagai mitra kerja dalam pencapaian tujuan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

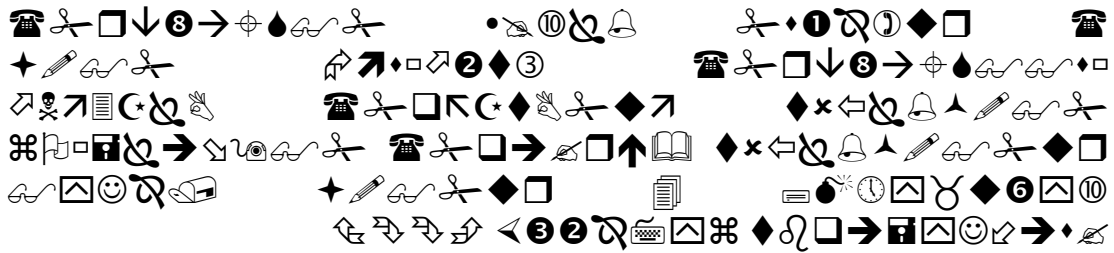
Oleh karena itu, Kepala Sekolah selaku pemimpin pendidikan harus dapat menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, yang dapat memungkinkan para tenaga kependidikan meningkatkan semangat kerjanya dalam melakukan berbagai aktivitas yang dapat menunjang kelancaran kegiatan proses belajar mengajar di sekolah, termasuk pada Sekolah Dasar (SD) Negeri 2 Mala-mala.

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.

Olehnya itu, dibutuhkan suatu kesungguhan kepemimpinan agar tujuan pendidikan dapat tercapai, sebagai bagian dari semangat mengembangkan pendidikan.

Agama Islam sangat menghargai orang-orang yang berilmu pengetahuan (guru/ulama), sehingga hanya mereka sajalah yang pantas mencapai taraf ketinggian dan keutuhan hidup. Sebagaimana firman Allah Q.S Al-Mujadalah (58) : 11 sebagai berikut:





Terjemahnya :

Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.²

Ayat di atas menggambarkan betapa besarnya penghormatan dan penghargaan Islam terhadap orang-orang yang berilmu dan dapat mengajarkan ilmu pengetahuan yang dimilikinya kepada anak didik atau orang lain.

Hal ini, juga sejalan dengan hadist Rasulullah saw, tentang menuntut Ilmu, bahwa:

مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَطْلُبُ فِيهِ عِلْمًا سَلَكَ اللَّهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ ۗ³

Artinya : Barang siapa menempuh suatu jalan untuk menuntut ilmu, niscaya Allah akan menunjukkan jalan ke surga kepadanya. (HR.Muslim)

Perubahan di dalam orang yang belajar menyangkut tiga aspek penilaian, yaitu perubahan kognitif yang berorientasi pada pengetahuan dan pemahaman; afektif yang berkonotasi pada nilai, sikap, perasaan, dan apresiasi; dan psikomotorik yang

² Departemen Agama RI., *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. (Jakarta: Yayasan Penyelenggaraan Penterjemah Al-Qur'an 1989), h. 910-911.

³ Muslim Bin Hajjaj, *Shahih Muslim*, (Kairo: al-Halabi, t.t.)

menunjukkan keterampilan dan kemampuan bertindak setelah menerima pengalaman belajar tertentu yang melibatkan tenaga pengajar dan pendidik.

Dengan demikian, dalam konteks ini, keberhasilan pemimpin tidak hanya dilihat dalam satu aspek tertentu pada diri pemimpin, tetapi juga dilihat dari keberhasilan anak didik juga sebagai indikator kualitas sebuah institusi pendidikan.

Sebagai bahan kajian dari skripsi ini penulis mencoba mengambil kasus “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Perspektif Administrasi Pendidikan” (Studi di SD Negeri 2 Mala-mala)”.

B. Rumusan dan Batasan Masalah

Berdasarkan judul dan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 2 Mala-mala”.

Dari rumusan masalah tersebut di atas, maka yang menjadi batasan masalahnya adalah :

1. Bagaimanakah strategi kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di SD Negeri 2 mala-mala?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja tenaga kependidikan di Sekolah Dasar Negeri 2 Mala-mala?

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan dan batasan masalah tersebut, maka penulis akan mengajukan jawaban sementara sebagai berikut :

1. Strategi kepemimpinan kepala sekolah masih perlu ditingkatkan pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) 2 Mala-mala.
2. Strategi kepemimpinan administratif Kepala Sekolah yang dapat diterapkan adalah kepemimpinan efektif dan mengayomi, yaitu mampu memotivasi, menggerakkan dan mengayomi tenaga kependidikan yang berada pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) 2 Mala-mala.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui strategi kepemimpinan Kepala Sekolah ditinjau dari perspektif administrasi pendidikan dalam meningkatkan layanan kependidikan di SD negeri 2 Mala-mala.
 - b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan layanan kependidikan di SD Negeri 2 Mala-mala.
2. Kegunaan Penelitian
 - a. Kegunaan teoritis, yaitu sebagai kontribusi pemikiran dalam usaha meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan, khususnya di SD Negeri 2 Mala-mala.
 - b. Kegunaan praktis, yaitu sebagai bahan acuan bagi masyarakat luas dan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan khususnya di bidang pendidikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan 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.¹

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

¹ Dirawat Dkk., *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta, Kasturi, 1976),h. 11-12

1. Drs. S.P. Siagian, M.P.A. mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah motor atau daya penggerak dari pada semua sumber-sumber, dan alat-alat tersedia bagi suatu organisasi.²

2. Drs. 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.³

3. Drs. 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.⁴

Jadi kepemimpinan itu sebagai fenomena atau kualitas 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.

Dalam pandang Islam, seorang pimpinan harus memiliki sikap keteladanan. Sebagai pimpinan, kepala sekolah perlu memberikan bentuk kepemimpinan yang

² S. P. Siagian, *Filsafat Administrasi*. (Jakarta: Balai Pustaka, 1980), h. 6.

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

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

mengedepankan akhlak, dan menjadi contoh bagi warga sekolahnya. Hal ini sejalan dengan Firman Allah swt., dalam

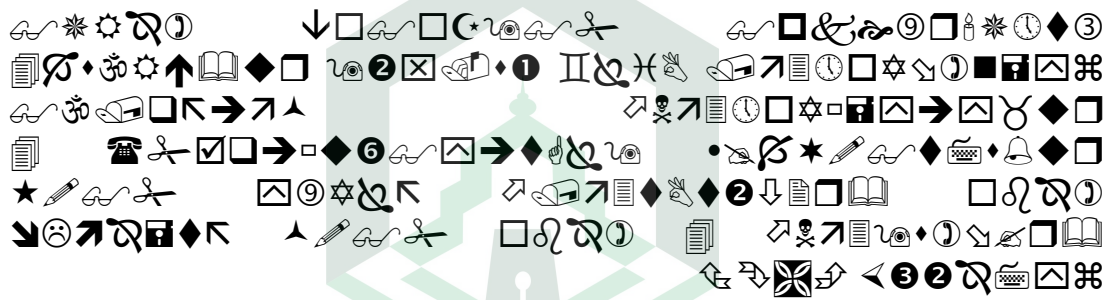
QS.Ash-Shaf (61): 3



Terjemahnya:

Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan.⁵

Demikian pula dalam QS.Al-Hujarat (49): 13 yang berbunyi:



Terjemahnya:

Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang-orang yang paling bertaqwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.⁶

Berdasarkan pokok-pokok pikiran tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah menunjuk pada suatu fenomena kemampuan seseorang

⁵ Dep. Agama RI., *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Qur'an , 1984), h. 440

⁶ Dep. Agama RI., *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 846

dalam menggerakkan, membimbing dan mengarahkan orang lain dalam suatu kerjasama atau kegiatan.

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pendidikan

Dalam pendidikan pada umumnya di antara pemimpin-pemimpin pendidikan yang bermacam-macam jenis dan tingkatnya, kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting.

Dikatakan sangat penting karena lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan tiap-tiap sekolah. Dapat dilaksanakan atau tidaknya suatu program pendidikan dan tercapainya atau tidaknya tujuan pendidikan itu sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan.⁷

Untuk menghadapi tantangan dan permasalahan pendidikan nasional yang amat berat saat ini, mau tidak mau pendidikan harus dipegang oleh para manajer dan pemimpin yang sanggup menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan yang ada, baik pada level makro maupun mikro di sekolah.

Merujuk pada pemikiran Rodney Overton tentang profil manajer dan pemimpin yang dibutuhkan saat ini, berikut ini diuraikan secara singkat tentang 20 profil manajer dan pemimpin pendidikan yang dibutuhkan saat ini.

⁷ Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, (Cet. III; Jakarta : Rineka Cipta, 1995), h. 25

1. Mampu menginspirasi melalui antusiasme yang menular.

Pendidikan harus dikelola secara sungguh-sungguh, oleh karena itu para manajer (pemimpin) pendidikan harus dapat menunjukkan semangat dan kesungguhan di dalam melaksanakan segenap tugas dan pekerjaannya. Semangat dan kesungguhan dalam bekerja ini kemudian ditularkan kepada semua orang dalam organisasi, sehingga mereka pun dapat bekerja dengan penuh semangat dan besungguh-sungguh.⁸

2. Memiliki standar etika dan integritas yang tinggi.

Penguasaan standar etika dan integritas yang tinggi oleh para manajer atau pemimpin pendidikan tidak hanya terkait dengan kepentingan kepemimpinan dalam organisasi, namun juga tidak lepas dari hakikat pendidikan itu sendiri. Pendidikan adalah usaha untuk menciptakan manusia-manusia yang memiliki standar etika dan kejujuran yang tinggi. Oleh karena itu, pendidikan sudah seharusnya dipegang oleh para manajer (pemimpin) yang memiliki standar etika dan kejujuran yang tinggi, sehingga pada gilirannya semua orang dalam organisasi dapat memiliki standar etika dan kejujuran yang tinggi.⁹

⁸ <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/04/28/20-profil-manajer-dan-pemimpin-pendidikan-yang-dibutuhkan-saat-ini/>

⁹ *Ibid*

3. Memiliki tingkat energi yang tinggi.

Mengurusi pendidikan sebenarnya bukanlah mengurus hal-hal yang sifatnya sederhana, karena didalamnya terkandung usaha untuk mempersiapkan suatu generasi yang akan mengambil tongkat estafet kelangsungan suatu bangsa di masa yang akan datang. Kegagalan pendidikan adalah kegagalan kelanjutan suatu generasi. Untuk mengurus pendidikan dibutuhkan energi dan motivasi yang tinggi dari para manajer dan pemimpin pendidikan. Pendidikan membutuhkan manajer (pemimpin) yang memiliki ketabahan, daya tahan (*endurance*) dan pengorbanan yang tinggi dalam mengelola pendidikan.¹⁰

4. Memiliki keberanian dan komitmen

Saat ini pendidikan dihadapkan pada lingkungan yang selalu berubah-ubah, yang menuntut keberanian dari para manajer (pemimpin) pendidikan untuk melakukan perubahan-perubahan agar bisa beradaptasi dengan tuntutan perubahan yang ada. Selain itu, pendidikan membutuhkan manajer (pemimpin) yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya. Kehadirannya sebagai manajer (pemimpin) benar-benar dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi kemajuan organisasi, yang didasari rasa kecintaannya terhadap pendidikan.

5. Memiliki tingkat kreativitas yang tinggi dan bersikap nonkonvensional.

Saat ini permasalahan dan tantangan yang dihadapi pendidikan sangat kompleks, sehingga menuntut cara-cara penyelesaian yang tidak mungkin hanya

¹⁰ *Ibid.*

dilakukan melalui cara-cara konvensional. Manajer (pemimpin) pendidikan yang memiliki kreativitas tinggi akan mendorong terjadinya berbagai inovasi dalam praktik-praktik pendidikan, baik pada tataran manjerialnya itu sendiri maupun inovasi dalam praktik pembelajaran siswa.

6. Berorientasi pada tujuan, namun realistis

Tujuan pendidikan berbeda dengan tujuan-tujuan dalam bidang-bidang lainnya. Oleh karena itu, seorang manajer (pemimpin) pendidikan harus memahami tujuan-tujuan pendidikan. Di bawah kepemimpinannya, segenap usaha organisasi harus diarahkan pada pencapaian tujuan pendidikan dengan menjalankan fungsi-fungsi manajemen beserta seluruh substansinya. Pencapaian tujuan pendidikan disusun secara realistis, dengan ekspektasi yang terjangkau oleh organisasi, tidak terlalu rendah dan juga tidak terlalu tinggi.

7. Memiliki kemampuan organisasi yang tinggi

Kegiatan pendidikan adalah kegiatan yang melibatkan banyak komponen, yang di dalamnya membutuhkan upaya pengorganisasian secara tepat dan memadai. Bagaimana mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, bagaimana mengoptimalkan kurikulum dan pembelajaran, bagaimana mengoptimalkan sumber dana, dan bagaimana mengoptimalkan lingkungan merupakan hal-hal penting dalam pendidikan yang harus diorganisasikan sedemikian rupa, sehingga menuntut

kemampuan khusus dari para manajer (pemimpin) pendidikan dalam mengorganisasikannya.¹¹

8. Mampu menyusun prioritas

Begitu banyaknya kegiatan yang harus dilakukan dalam pendidikan sehingga menuntut para manajer (pemimpin) pendidikan untuk dapat memilah dan memilih mana yang penting dan harus segera dilaksanakan dan mana yang bisa ditunda atau mungkin diabaikan. Kemampuan manajer (pemimpin) pendidikan dalam menyusun prioritas akan terkait dengan efektivitas dan efisiensi pendidikan.

9. Mendorong kerja sama tim dan tidak mementingkan diri sendiri, upaya yang terorganisasi.

Kegiatan dan masalah pendidikan yang sangat kompleks tidak mungkin diselesaikan secara soliter dan parsial. Manajer (pemimpin) pendidikan harus dapat bekerjasama dengan berbagai pihak, baik yang berada dalam lingkungan internal maupun eksternal. Demikian pula, manajer (pemimpin) pendidikan harus dapat mendorong para bawahannya agar dapat bekerjasama dengan membentuk team work yang kompak dan cerdas, sekaligus dapat meletakkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.¹²

10. Memiliki kepercayaan diri dan memiliki minat tinggi akan pengetahuan.

Masalah dan tantangan pendidikan yang tidak sederhana, menuntut para manajer (pemimpin) pendidikan dapat memiliki keyakinan diri yang kuat. Dalam arti,

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*

dia meyakini bahwa dirinya memiliki kemampuan dan kesanggupan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Dia juga memiliki keyakinan bahwa apa yang dilakukannya dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, sosial, moral maupun intelektual. Keyakinan diri yang kuat bukan berarti dia lantas menjadi seorang yang “over confidence”, mengarah pada sikap arogan dan menganggap sepele orang lain.. Di samping itu, sudah sejak lama pendidikan dipandang sebagai kegiatan intelektual. Oleh karena itu, seorang manajer (pemimpin) pendidikan harus dapat menunjukkan intelektualitas yang tinggi, dengan memiliki minat yang tinggi akan pengetahuan, baik pengetahuan tentang manajerial, pengetahuan tentang perkembangan pendidikan bahkan pengetahuan umum lainnya.

11. Sesuai dan waspada secara mental maupun fisik.

Tugas dan pekerjaan manajerial pendidikan yang kompleks membutuhkan kesiapan dan ketangguhan secara mental maupun fisik dari para manajer pendidikan. Beban pekerjaan yang demikian berat dan diluar kapasitas yang dimilikinya dapat mengganggu kesehatan mental dan fisik. Agar dapat menjalankan roda organisasi dengan baik, seseorang manajer (pemimpin) pendidikan harus dapat menjaga dan memelihara kesehatan fisik dan mentalnya secara prima. Selain itu, manajer (pemimpin) pendidikan harus dapat memperhatikan kesehatan mental dan fisik dari seluruh anggota dalam organisasinya.¹³

12. Bersikap adil dan menghargai orang lain.

¹³ *Ibid.*

Dalam organisasi pendidikan melibatkan banyak orang yang beragam karakteristiknya, dalam kepribadian, keyakinan, cara pandang, pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sebagainya. Kesemuanya itu harus dapat diperlakukan dan ditempatkan secara proporsional oleh manajer (pemimpin). Manajer (pemimpin) pendidikan harus memandang dan menjadikan keragaman karakteristik ini sebagai sebuah kekuatan dalam organisasi, bukan sebaliknya.

13. Menghargai kreativitas

Untuk meningkatkan mutu pendidikan dibutuhkan sentuhan kreativitas dari semua orang yang terlibat di dalamnya. Tidak hanya manajer (pemimpin) yang dituntut untuk berfikir kreatif, tetapi semua orang dalam organisasi harus ditumbuhkan kreativitasnya. Pemikiran kreatif biasanya berbeda dengan cara-cara berfikir pada umumnya. Dalam hal ini, manajer (pemimpin) pendidikan harus dapat mengakomodasi pemikiran-pemikiran kreatif dari setiap orang dalam organisasi, yang mungkin saja pemikiran-pemikiran itu berbeda dengan sudut pandang yang dimilikinya.

14. Menikmati pengambilan resiko.

Tatkala keputusan untuk berubah dan berinovasi telah diambil dan segala resiko telah diperhitungkan secara cermat. Namun dalam implementasinya, tidak mustahil muncul hal-hal yang berada di luar dugaan sebelumnya, maka dalam hal ini, manajer (pemimpin) pendidikan harus tetap menunjukkan ketenangan, keyakinan dan berusaha mengendalikan resiko-resiko yang muncul. Jika memang harus berhadapan dengan sebuah kegagalan, manajer (pemimpin) pendidikan harus tetap dapat

menunjukkan tanggung jawabnya, tanpa harus mencari kambing hitam dari kegagalan tersebut. Selanjutnya, belajarlah dari pengalaman kegagalan tersebut untuk perbaikan pada masa-masa yang akan datang.¹⁴

15. Menyusun pertumbuhan jangka panjang

Kegiatan pendidikan bukanlah kegiatan sesaat, tetapi memiliki dimensi waktu yang jauh ke depan. Seorang manajer (pemimpin) pendidikan memang dituntut untuk membuktikan hasil-hasil kerja yang telah dicapai pada masa kepemimpinannya, tetapi juga harus dapat memberikan landasan yang kokoh bagi perkembangan organisasi, jauh ke depan setelah dia menyelesaikan masa jabatannya. Kecenderungan untuk melakukan praktik “politik bumi hangus” harus dihindari. Yang dimaksud dengan “politik bumi hangus” disini adalah praktik kotor yang dilakukan manajer (pemimpin) pendidikan pada saat menjelang akhir jabatannya, misalnya dengan cara menghabiskan anggaran di tengah jalan, atau merubah struktur organisasi yang sengaja dapat menimbulkan chaos dalam organisasi, sehingga mewariskan masalah-masalah baru bagi manajer (pemimpin) yang menggantikannya.¹⁵

16. Terbuka terhadap tantangan dan pertanyaan.

Menjadi manajer (pemimpin) pendidikan berarti dia akan dihadapkan pada sejumlah tantangan dan permasalahan yang harus dihadapi, merentang dari yang sifatnya ringan hingga sangat berat sekali. Semua itu bukan untuk dihindari atau ditunda-tunda tetapi untuk diselesaikan secara tuntas.

¹⁴ *Ibid* .

¹⁵ *Ibid*.

17. Tidak takut untuk menantang dan mempertanyakan.

Selain harus mampu menyelesaikan masalah-masalah yang sudah ada (current problems) secara tuntas, seorang manajer (pemimpin) pendidikan harus memiliki keberanian untuk memunculkan tantangan dan permasalahan baru, yang mencerminkan inovasi dalam organisasi. Dengan demikian, menjadi manajer (pemimpin) pendidikan tidak hanya sekedar melaksanakan rutinitas dan standar pekerjaan baku, tetapi memunculkan pula sesuatu yang inovatif untuk kemajuan organisasi.

18. Mendorong pemahaman yang mendalam untuk banyak orang.

Kegiatan pendidikan menuntut setiap orang dalam organisasi dapat memahami tujuan, isi dan strategi yang hendak dikembangkan dalam organisasi. Manajer (pemimpin) pendidikan berkewajiban memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi dapat memahaminya secara jelas, sehingga setiap orang dapat memahami peran, tanggung jawab dan kontribusinya masing-masing dalam organisasi. Selain itu, manajer (pemimpin) pendidikan harus dapat mengembangkan setiap orang dalam organisasi untuk melakukan perbuatan belajar sehingga organisasi pendidikan benar-benar menjadi sebuah learning organization.¹⁶

19. Terbuka terhadap ide-ide dan pandangan baru.

Pandangan yang keliru jika pendidikan dipandang sebagai sebuah kegiatan monoton dan rutinitas belaka. Pendidikan harus banyak melahirkan berbagai inovasi

¹⁶ *Ibid.*

yang tidak hanya dibutuhkan untuk kepentingan pendidikan itu sendiri tetapi juga kepentingan di luar pendidikan. Untuk dapat melahirkan inovasi, manajer (pemimpin) pendidikan harus terbuka dengan ide-ide dan pandangan baru, baik yang datang dari internal maupun eksternal, terutama ide dan pandangan yang bersumber dari para pengguna jasa (customer) pendidikan.

20. Mengakui kesalahan dan beradaptasi untuk berubah.

Asumsi yang mendasarinya adalah manajer (pemimpin) pendidikan adalah manusia, yang tidak luput dari kesalahan. Jika melakukan suatu kesalahan, seorang manajer (pemimpin) pendidikan harus memiliki keberanian untuk mengakui kesalahannya tanpa harus mengorbankan pihak lain atau mencari kambing hitam.

C. 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.¹⁷

Selanjutnya Tilaar Mengemukakan bahwa profesi merupakan pekerjaan, dapat juga berwujud sebagai jabatan dalam suatu hirarki birokrasi, yang menurut

¹⁷ Sudarwan Danin, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Cat. I; Bandung: Pustaka Setia, 2002), h. 20.

keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tertentu, serta pelayanan baku terhadap masyarakat.¹⁸

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia ditemukan kata profesional, yang berarti memerlukan kepandaian khusus untuk menjelaskan profesi, atau mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.¹⁹

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 taerlatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan. itu.

D. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Bentuk-bentuk kepemimpinan sering kita jumpai 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

¹⁸ Tilaar, H.A.R. *Membenah Pendidikan Nasional*. (Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 86.

¹⁹ 'Tim Penyusun Kamus Pusat dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Cet. I; Ed. Ke-3, Jakarta: 1997), h. 897.

mengerjakan sesuatu yang berguna bagi kehidupannya serta menjadi tauladan bagi bawahannya atau yang dipimpinnya, baik itu ia sebagai guru maupun sebagai siswa, sehingga lingkungan sekolah dapat menjadi lingkungan pendidikan yang menyenangkan.

Menurut Drs. Hendiyat Soetopo dan Drs. Wasty Soemanto dalam bukunya *Kepemimpinan dan supervisi 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*.²⁰

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

1) Tipe Autoritarian

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.

²⁰ Hendiyat Soetopo, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. (Jakarta: Bina Aksara, 1982), 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.

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.²¹ 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.

3) Tipe Demokratis

²¹ Hendiyat Soetopo, *op.cit.* h.3

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.²² 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.

4) Tipe Pseudo Demokratis

²² Hendiyat Soetopo, *op.cit.*, h. 4

Tipe kepemimpinan yang kita maksudkan di sini adalah tipe kepemimpinan yang semu. Artinya, pemimpin yang mempunyai sifat pseudo demokratis hanya menampakkan sikap yang demokratis saja.²³ 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 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.

²³ Hendiyat Soetopo, *op. cit.*, h. 5

E. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Meskipun di antara para pemimpin banyak yang memiliki keahlian dan jabatan dalam pekerjaan yang lama, selalu kita lihat 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 dipimpinya.
- e. Sangsi-sangsi yang ada di tangan pemimpin.²⁴

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

- 1) Keahlian dan pengetahuan yang dimiliki pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya.

Keahlian dan pengetahuan yang dimaksudkan di sini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimilikinya, sesuatidaknya latar belakang pendidikan itu

²⁴ M. Ngalim Purwanto, *MP.*, *Administrasi Dan Supervise Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1998), h. 59.

dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggung 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).

2) 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 dipimpinnya.

3) 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.

4) 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.

5) Sangsi-sangsi yang ada ditangan 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 sanksi 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 sanksi 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.

Pada kenyataannya, tidak semua pemimpin telah menggunakan prinsip sepenuhnya walaupun penggunaannya dapat disesuaikan dengan situasi.

Ada beberapa prinsip kepemimpinan yang kita kenal 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 anda akan melihat kepada anda yang boleh diikuti atau sebaliknya mempergunakannya sebagai alasan bagi kekurangan-kekurangan mereka. Penunjukkan diri dan tingkahlaku anda membawa ke depan dari rasa hormat, kebangsaan, dan keinginan bawahan untuk mencapai standar yang anda bentuk.

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, anda harus mempunyai pengetahuan yang mendalam tentang kemampuan dan batas komando artinya, kita harus memakai cara penilaian yang baik pada kelompok atau bawahan.²⁵ Hal ini memudahkan di dalam melakukan koordinasi.

F. Kepemimpinan dalam Kajian Administrasi Pendidikan

Di dalam memahami tentang kepemimpinan, khususnya dalam perspektif administrasi banyak orang telah melakukan penelitian, penelitian-penelitian tersebut telah melahirkan teori-teori baru tentang kepemimpinan. Teori-teori inilah yang selanjutnya akan dipergunakan sebagai bahan studi bagi orang lain, demikianlah seterusnya, berputar bagaikan sebuah roda yang menggelinding terus pada sumbunya. Demikian pula penulis dalam memperluas pemahaman tentang konsep-konsep yang akan dihasilkan maka harus mendasari pemikiran dengan menggunakan teknik studi literatur atau pustaka.

Khusus untuk pemahaman tentang kepemimpinan, penulis akan memberikan beberapa konsep tentang kepemimpinan. Konsep-konsep kepemimpinan

²⁵ Soekarto Indrafachrudi, *Pengantar Bagaimana Memimpin Sekolah yang Baik*. (Jakarta: Bina Aksara, 1993), h. 3.

ini dapat ditunjukkan didalam teori kepemimpinan. Berkaitan dengan judul Skripsi ini, yaitu tentang perilaku kepemimpinan, maka untuk lebih mengarahkan pembahasan di bawah ini akan diuraikan tentang teori kepemimpinan dengan model pendekatan perilaku.

Hal ini sesuai beberapa teori yang dikemukakan oleh Miftah Thoha sebagai berikut²⁶:

1. Teori Sifat (Trait Theory)

Menurut teori ini bahwa untuk mengetahui tentang kepemimpinan harus dimulai dengan memusatkan perhatiannya pada pemimpin itu sendiri. Penekanannya ialah tentang sifat-sifat yang membuat seseorang sebagai pemimpin. Menurutnya teori awal tentang sifat ini dapat ditelusuri dari zaman Yunani kuno dan zaman Roma. Pada zaman itu bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukanya dibuat. Seperti halnya teori *The Great Man* yang menyatakan bahwa seorang yang dilahirkan sebagai pemimpin ia akan menjadi pemimpin apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin.

Teori Great Man baru dapat memberikan arti lebih realistis terhadap pendekatan sifat dari pemimpin, setelah mendapat pengaruh dari aliran perilaku pemikir psikologi. Yaitu ditegaskan bahwa dalam kenyataannya sifat-sifat kepemimpinan itu tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman. Oleh karenanya perhatian terhadap kepemimpinan

²⁶ Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, ((Jakarta:Rajawali, 1995), h. 34

dialihkan kepada sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, tidak menekankan apakah pemimpin dilahirkan atau dibuat. Oleh karena itu sejumlah sifat-sifat seperti fisik, mental, kepribadian menjadi pusat perhatian untuk diteliti.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti dapat disimpulkan bahwa diantara sifat-sifat yang cenderung mempengaruhi timbulnya kepemimpinan antara lain adalah kecerdasan, inisiatif, keterbukaan, antusiasme, kejujuran, simpati, dan kepercayaan pada diri sendiri. Namun tidak semua sifat-sifat tersebut bisa diterapkan pada semua bidang, terutama pada organisasi, dikatakan bahwa keberhasilan seorang manajer tidak semata-mata dipengaruhi oleh sifat-sifat tadi, artinya tidak ada hubungan sebab akibat dari sifat yang diteliti diatas dengan keberhasilan seorang manajer.

Akhirnya kesimpulan dari teori sifat ini diketahui bahwa tidak ada korelasi sebab akibat antara sifat dan keberhasilan manajer, sehingga mendorong Keith Davis yang disarikan oleh Miftah Thoha untuk merumuskan empat sifat umum yang mempengaruhi terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu:

- a) Kecerdasan, Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian, yang sangat menarik dari penelitian tersebut ialah pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.
- b) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial. Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas

terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

c) Motivasi diri dan dorongan berprestasi. Para pemimpin seara realatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.

d) Sikap sikap hubungan kemanusiaan. Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya. Dalam istilah penelitian Universitas Ohio pemimpin itu mempunyai perhatian dan kalau mengikuti istilah penemuan michigan pemimpin itu berorientasi pada karyawan bukanya beorientasi pada produksi.²⁷

2. Teori G.R. Terry

Disamping teori yang dikemukakan oleh Miftah Thoha di atas, ada teori kepemimpinan yang disampaikan oleh G.R. Terry yang disunting oleh Winardi, mengelompokan teori tentang kepemimpinan ke dalam 8 teori. Ke delapan teori tersebut antara lain :

1. Teori Otokratis (The autocratic theory)
2. Teori Psikologis (The psucologic theory)
3. Teori sosiologis (The sosiologic teory)
4. Teory suportif (The Suportive theory)
5. Teori Laissez Faire (The Laissez Faire theory)
6. Teori Perilaku Pribadi (The personal Behaviour theory)
7. Teori sifat (Trait theory)

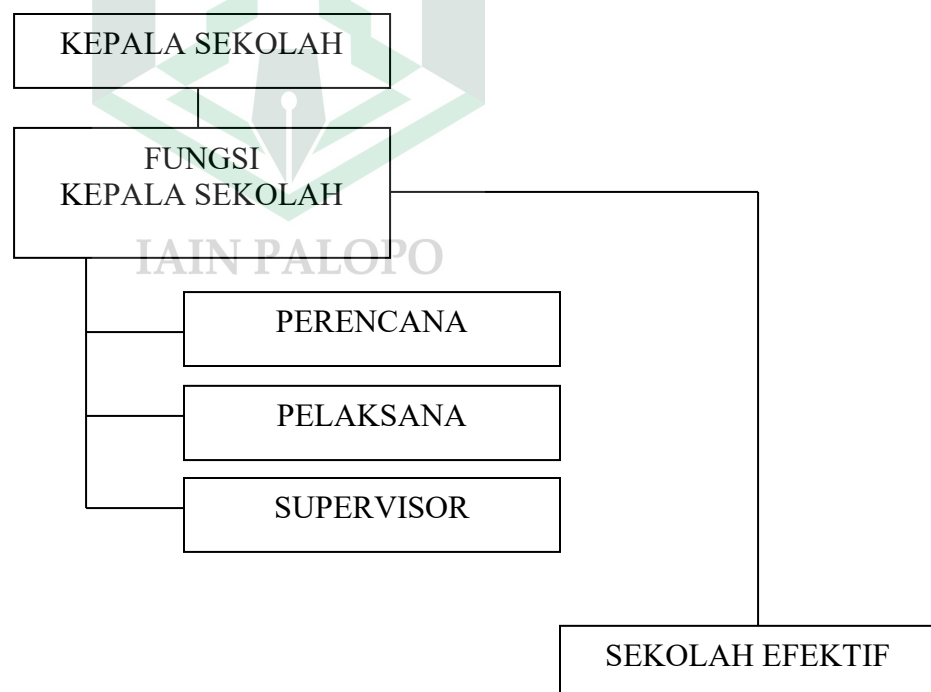
²⁷ *Ibid.*, h. 3

8. Teori situasi (The situational theory)

Pendapat lain tentang kepemimpinan dikemukakan oleh Shaun Tyson dan Tony Jackson). Dalam uraiannya dikemukakan olehnya bahwa :”kepemimpinan sebagai pengaruh yang meliputi transaksi terus-menerus antara pemimpin dan pengikut”. Dengan demikian, kepemimpinan dalam perspektif administrasi menghendaki agar setioap pemimpin memberikan nuansa kepemimpinan secara terus menerus.

G. Kerangka Pikir

Untuk lebih memudahkan di dalam memahami alur pemikiran di dalam penelitian ini, maka berikut ini dikemukakan kerangka pikir dalam bentuk bagan:



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.¹

B. Definisi Operasional

Untuk memudahkan di dalam memahami variabel penelitian, maka berikut dikemukakan definisi operasional. Adapun variabel penelitian ini merupakan variabel tunggal yang menjelaskan tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam perspektif administrasi pendidikan.

Yang dimaksud dengan kepemimpinan kepala sekolah adalah sifat karakteristik dan cara-cara yang dilakukan oleh kepala sekolah di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah. Kepemimpinan

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

dalam hal ini meliputi bagaimana mengelola bawahan dan melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan administrasi sekolah.

C. Populasi dan sampel

Dalam suatu penelitian, tujuannya adalah untuk mendapatkan data yang akurat. Setiap kegiatan penelitian yang dilakukan di lapangan tidak terlepas sifat kualitas subjek yang hendak dijadikan sumber data atau dikenal dengan populasi. Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua permasalahan-permasalahan yang ada dalam populasi (semua objek penelitian). Tapi apabila objek penelitian terlalu luas, maka digunakan penelitian sampel, yaitu meneliti sebagian data populasi tersebut.

Untuk memudahkan pemantauan dalam penulisan ini terlebih dahulu dikemukakan apa yang dimaksud populasi dan sampel.

1. Populasi

Populasi menurut Ambo Enre Abdullah adalah “kelompok yang menjadi sasaran penelitian dan usaha memperoleh informasi dan menarik kesimpulan”.²

Sementara Suharsimi Arikunto, menjelaskan pengertian populasi bahwa “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”.³ Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitiannya merupakan penelitian populasi studi, penelitiannya juga disebut *Studi Populasi* atau *Studi Sensus*.

²Ambo Enre Abdullah, *Dasar-Dasar Penelitian Sosial dan Pendidikan*, (Cet.1, Ujung Pandang: FKIP IKIP Ujung Pandang, 1982), h. 101

³Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Cet. VIII, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1991), h.102

Dalam hal ini Sutrisno Hadi mengemukakan pendapat tentang pengertian populasi bahwa “Semua penduduk yang dimaksud untuk diteliti. Akan tetapi populasi membatasi sebagai jumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai sifat yang sama”.⁴

Sedangkan Herman Warsito dalam bukunya Metodologi Penelitian menjelaskan bahwa “Populasi adalah sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian dan elemen populasi itu merupakan suatu analisis atau sekelompok objek, baik manusia, gejala, nilai tes, benda atau peristiwa”.⁵ Populasi penelitian ini adalah seluruh warga sekolah di SD Negeri 2 Mala-mala.

2. Sampel

Nur Syam dalam bukunya metodologi penelitian dakwah memberikan definisi bahwa “sampel adalah bagian dari populasi yang merupakan sasaran penelitian”.⁶ Dalam hal ini Herman Warsito berpendapat bahwa “Sampel adalah sebagian sebagian individu yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian atau sampel adalah bagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi”.⁷

Sementara Suharsini Arikunto mengemukakan pendapatnya mengenai sampel bahwa “Jika kita hanya meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut adalah penelitian sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang

⁴Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Jilid I (Cet.XXV;Jogyakarta: Adi Offset, 1990), h. 70

⁵Herman Warsito, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992), h. 49

⁶Nur Syam, *Metodologi Penelitian Dakwah*, (Cet. II; Solo: Ramadhani, 1991), h, 86

⁷Herman Warsito, *op. cit*, h.50

diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud menggeneralisasikan hasil penelitian sampel”.⁸

Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian objek yang diteliti dengan maksud, sampel tersebut mewakili dari populasi setinggi hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Jadi sampel menurut pengertian di atas adalah sumber data yang sifatnya primer karena sifatnya perwakilan (sampel mewakili populasi) maka sampel harus memenuhi unsur realitas dan validitas. Dalam kaitan ini Winarno Surahmat mengatakan : “Bila populasi cukup homogen terhadap populasi di bawah 100 dapat dipergunakan sampel 50% dan di atas 100 sebesar 15 %”.⁹

Untuk itu penulis menetapkan jumlah sampel berdasarkan pendapat di atas sebesar 20 orang guru, atau sebesar >50% dari jumlah populasi. Sedangkan untuk menarik sampel sebanyak 20% dari populasi digunakan teknik *random sampling*, dimana sampel diambil secara acak.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. *Library Reseach*, 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 :

⁸. *Ibid*, h, 104

⁹. Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Tarsito, 1985), h. 100

- 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.

2. *Field 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 semangat kerja tenaga kependidikan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) No. 2 Mala-mala.
- b. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mencatat segala dokumen yang relevan dengan pembahasan skripsi. Di antaranya keadaan siswa dan guru, keadaan sarana dan prasarana, kurikulum dan penerapannya.
- c. Interview, yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan tanya jawab terhadap pihak-pihak yang berkompeten untuk mendapatkan data yang autentik.

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 menganalisis data digunakan 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.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum SD Negeri 2 Mala-mala Kabupaten Kolaka Utara

1. Sejarah Berdiri dan Berkembangnya

Suatu lembaga pendidikan yang didirikan, baik itu lembaga pendidikan formal maupun pendidikan non formal biasanya dilatar belakangi oleh adanya tuntutan masyarakat yang semakin menginginkan kemajuan terutama di bidang pendidikan, demikian juga dengan didirikannya SD Negeri 2 Mala-mala. Kerinduan masyarakat akan hadirnya suatu lembaga pendidikan tersebut, dapat terwujud nanti pada tahun dengan nama SD Negeri 2 Mala-mala. Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan pada hasil wawancara penulis dengan salah seorang informan berikut ini.

SD Negeri 2 Mala-mala didirikan karena didasari oleh kebutuhan masyarakat akan suatu lembaga pendidikan formal untuk pendidikan anak-anaknya, mengingat pendidikan yang ada terbilang kurang, sementara anak-anak masyarakat Mala-mala semakin banyak yang berada di wilayah Kabupaten Kolaka pada waktu itu. SD Negeri 2 Mala-mala ini didirikan oleh pemerintah atas instruksi presiden (INPRES) pada tahun 1980 dengan Nomor : 025/SK/DIKBUD/VI/1980”¹

Keterangan informan tersebut menunjukkan bahwa SD Negeri 2 Mala-mala hingga saat ini telah berusia 30 tahun, tentu usia yang sudah relatif lama, dan

¹ Suparmin, , Guru Sekolah SD Negeri 2 Mala-mala, “Wawancara”, Mala-mala 24 Nopember 2011.

berdasarkan pantauan penulis di lapangan sudah menunjukkan adanya peningkatan dan perkembangan, baik dari segi tenaga edukatif, siswa, karyawan maupun sarana dan prasarananya, seperti gedung sekolah dan fasilitas belajar. Hal ini merupakan suatu hal yang amat penting untuk menjawab masa depan bangsa sebagai upaya bagi peningkatan sumber daya manusia yang diharapkan dari SD Negeri 2 Mala-mala yang dapat diandalkan pada berbagai kiprahnya di tengah-tengah masyarakat maupun di lingkungan akademik.

SD Negeri 2 Mala-mala, terus membenah diri, baik dari segi manajemen maupun dari segi peningkatan kualitas proses belajar mengajar. Walaupun telah mengalami beberapa pergantian Kepala Sekolah, namun SD Negeri 2 Mala-mala telah mengalami banyak kemajuan dan perkembangan yang cukup menggembirakan khususnya ditinjau dari segi kualitas proses belajar mengajar dan sarana serta prasarana pendidikan.

Perkembangan yang dapat kita perhatikan dari keberadaan SD Negeri 2 Mala-mala ini adalah keikutsertaannya pada berbagai kegiatan maupun perlombaan-perlombaan, baik pada tingkat kabupaten maupun ditingkat propinsi.

2. Visi dan Misi Sekolah

Lembaga pendidikan atau sekolah yang bermutu tentunya memiliki visi, misi dan kurikulum yang jelas. Visi pada intinya pandangan jauh kedepan. Sudarwan Danim merumuskan pengertian visi sebagai berikut :

Visi adalah daya pandangan jauh ke depan, mendalam dan luas yang merupakan daya fikir abstrak yang memiliki kekuatan amat dahsyat dan dapat menerobos segala batas-batas fisik, waktu, dan tempat.²

Visi dan yang benar yakni apabila dibangun dari bawahan paling bawah sampai pada pimpinan puncak dan melibatkan seluruh komponen sekolah bahkan dengan stakeholder, visi yang demikian memberi arti bagi motivasi dan kehidupan sekolah. Oleh karena itu, sebelum visi ditulis secara paten di kantor sekolah atau di papan pengumuman, rumusan visi harus dikritisi terlebih dahulu oleh seluruh komunitas sekolah. Kepala sekolah adalah orang yang dengan posisinya diharapkan dapat memainkan peran terpenting bukan hanya pada taraf perumusan, melainkan bagaimana menerjemahkan visi itu ke dalam aksi.

SD Negeri 2 Mala-mala Kabupaten Kolaka Utara sebagai lembaga pendidikan formal tentunya memiliki visi seperti itu. Sehubungan dengan itu, berdasarkan data pada kantor SD Negeri 2 Mala-mala diperoleh penjelasan bahwa seluruh komponen sekolah termasuk juga melibatkan stakeholder yaitu wakil orang tua peserta didik telah merumuskan visinya yakni : “Berakhlak mulia, berprestasi dan berbudaya yang dilandasi nilai agama”. Misinya : 1) Menanamkan keyakinan/akidah melalui pengalaman ajaran agama. 2) Mengoptimalkan proses pembelajaran dan bimbingan. 3) Mengembangkan pengetahuan di bidang IPTEK, IMTAQ, bahasa, olah raga dan seni budaya sesuai dengan bakat minat dan potensi siswa. 4) menjalin keda

² Sudarwan Danim. *Menjadi Komunitas Pembelajar, Kepemimpinan Transfer Matif dalam Komunitas Organisasi Pembelajar* (Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 81.

sama yang harmonis antara warga sekolah dan lingkungan. 5) Menanamkan kepada siswa pentingnya pendidikan untuk masa depan.³

3. Keadaan Guru dan Siswa

a. Keadaan Guru

Dalam proses belajar mengajar, guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing, serta mengarahkan peserta didik untuk mencapai suatu tujuan yang dirumuskan. Di samping itu juga, guru mempunyai tanggungjawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi di dalam kelas untuk membantu proses perkembangan anak. Penyampaian materi pelajaran hanyalah merupakan salah dari berbagai kegiatan dalam belajar sebagai suatu proses dinamis dalam segala fase bagi perkembangan anak.

Secara rinci, tugas guru atau para pendidik terpusat pada :

1. Mendidik anak dengan titik berat memberikan arah dan motivasi pada pencapaian tujuan melalui pengamalan belajar yang memadai.
2. Memberi fasilitas pencapaian tujuan melalui pengalaman belajar yang memadai.
3. Membantu perkembangan aspek-aspek pribadi seperti sikap, nilai- nilai dan penyesuaian diri.⁴

Pokok pikiran tersebut menunjukkan bahwa seorang guru tidak hanya bertanggungjawab memberikan pengajaran kepada siswa, akan tetapi mempunyai

³*Ibid*

⁴ H. Abu Ahmadi, Drs. Widodo Supriono, *Psikologi Belajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h. 99.

tanggungjawab juga membentuk mental kepribadian anak didik, sehingga anak didik (siswa) dapat memiliki akhlak yang terpuji, baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah.

Adapun keadaan guru-guru SD negeri 2 Mala-mala tahun 2011 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Keadaan Guru SD Negeri 2 Mala-mala Tahun 2011

| No. | Nama | Latar Belakang Pendidikan (Jurusan) | Pangkat/Golongan Ruang |
|-----|---------------------|-------------------------------------|------------------------|
| 1. | Abd.Rahman, S.Pd. | D II PGSD | III/d |
| 2. | Muliana, A.Ma. | D II PGSD | II/d |
| 3. | Warsidah, S.Pd. | S1 Pendidikan | II/a |
| 4. | Harni | PGA | III/c |
| 5. | St.Mardaniah, A.Ma. | D II PGSD | II/a |
| 6. | Sohopi, A.Ma. | D II PGSD | II/b |
| 7. | Hasnah, S.Ag. | S1 / Akta IV | GTT |
| 8. | ST. Saijah, A.Ma. | D II PGSD | GTT |
| 9. | Rosmilawti, A.Ma. | D II PGSD | GTT |
| 10. | Abd.Galib, A.Ma. | D II PGSD | GTT |
| 11. | Kaharuddin, A.Ma. | D II PGSD | GTT |
| 12. | Asriani | - | GTT |
| 13. | Kurniati | - | GTT |

Sumber Data : Kantor SD Negeri 2 Mala-mala Tahun 2011.

Dari tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa guru-guru pada SD Negeri 2 Mala-mala mempunyai kualifikasi atau disiplin ilmu yang berbedabeda, sehingga

pendelegasian tugas mengajar didasarkan pada disiplin ilmu pengetahuan yang dimiliki masing-masing. Dan dari jumlah guru tersebut dapat diketahui bahwa ada 2 orang berkualifikasi Sarjana lengkap, 8 orang berkualifikasi Sarjana Muda (D2), 3 orang tingkat SLTA atau dalam masa pendidikan (Kuliah).

b. Keadaan Siswa

Siswa atau anak didik merupakan salah satu komponen manusia yang menempati posisi yang sangat penting di dalam proses belajar mengajar, sebab siswa menjadi pokok persoalan dan sebagai tumpuan perhatian.

Sehubungan dengan hal tersebut, SD Negeri 2 Mala-mala sampai saat penulis mengadakan penelitian berjumlah orang dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 2
Keadaan siswa SD Negeri 2 Mala-mala tahun 2011

| Kelas | Jenis Kelamin | | Jumlah | % |
|---------------|---------------|------------|------------|------------|
| | Laki-laki | Perempuan | | |
| I | 20 | 19 | 39 | |
| II | 14 | 19 | 33 | |
| III | 15 | 20 | 35 | |
| IV | 18 | 19 | 37 | |
| V | 18 | 17 | 35 | |
| VI | 13 | 9 | 22 | |
| Jumlah | 98 | 103 | 201 | 100 |

Sumber data : Kantor SD Negeri 2 Mala-mala Tahun 2011

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa jumlah siswa yang mengikuti pendidikan di SD Negeri 2 Mala-mala Kabupaten Kolaka Utara lebih didominasi oleh siswa perempuan dibandingkan dengan jumlah siswa laki-laki. Atau dengan kata lain, bahwa jumlah siswa perempuan mencapai 48,26% dan siswa laki-laki 51,24%. Dengan demikian, maka para siswa ini harus dibekali dengan ilmu pengetahuan yang memadai sehingga mereka dapat menjadi generasi yang handal lagi membanggakan.

4. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan bahagian yang sangat penting dalam membantu proses belajar mengajar, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Sarana dan prasarana juga merupakan masukan instrumental yang tidak dapat dipisahkan dari proses pelaksanaan sistem pendidikan nasional. Sarana yang merupakan alat yang langsung mempengaruhi jalannya proses belajar mengajar, sedangkan prasarana merupakan alat penunjang yang tidak berpengaruh langsung dalam proses belajar mengajar.

Jadi sarana dan prasarana pendidikan berfungsi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses belajar mengajar. Oleh karena itu, tanpa adanya sarana dan prasarana yang memadai dalam berlangsungnya proses belajar mengajar maka jelas basil yang akan dicapai tidak maksimal.

Demikian pula halnya dengan SD Negeri 2 Mala-mala yang sampai saat ini terus berusaha semaksimal mungkin untuk terus meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan bagi terwujudnya proses belajar mengajar yang memadai, sehingga siswa dapat mengikuti jalannya proses belajar mengajar dan dapat memahami dengan

mudah atau tanpa mengalami kesulitan dalam menerima dan menyimak materi pelajaran yang disampaikan oleh gurunya. Dan untuk lebih jelasnya tentang keadaan sarana dan prasarana yang terdapat di SD Negeri 2 Mala-mala Kabupaten Kolaka Utara dapat diperhatikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3

Keadaan Sarana dan Prasarana SD Negeri 2 Mala-mala Tahun 2011

| No | Sarana dan Prasarana | Jumlah | Keterangan |
|-----|----------------------|--------|------------|
| 1. | Gedung Sekolah | 2 | Permanen |
| 2. | Kantor | 1 | Permanen |
| | a. Ruang Kepsek | 1 | Permanen |
| | b. Ruang Guru | 1 | Permanen |
| | c. Ruang Rapat | 1 | Permanen |
| 3. | Perpustakaan | 1 | Permanen |
| 4. | Ruang Belajar | 5 | Permanen |
| 5. | Meja/kursi guru | 6 | Baik |
| 6. | Meja/kursi siswa | 216 | Baik |
| 7. | Alat olahraga | 5 | Baik |
| 8. | Lapangan olahraga | 2 | Baik |
| 9. | Lemari buku | 5 | Baik |
| 10. | Mesin ketik | 2 | Baik |
| 11. | Komputer | 2 | Baik |
| 12. | Papan tulis | 6 | Baik |

Sumber data: Kantor SD Negeri 2 Mala-mala Tahun 2011.

Keadaan sarana dan prasarana pendidikan SD Negeri 2 Mala-mala sebagaimana termaktub dalam tabel tersebut di atas sudah cukup memadai dalam

menunjang terjadinya proses belajar mengajar antara guru dan siswanya. Sebab, tersedianya sarana dan prasarana yang cukup memadai, maka dapat meningkatkan kualitas proses belajar mengajar, walaupun pada akhirnya manfaat dan pengoperasian sarana dan prasarana itu harus dilakukan oleh tenaga kependidikan yang handal.

5. Pelaksanaan Kurikulum SD

Sebuah sekolah dalam mengembangkan dirinya, perlu memiliki satu acuan yang disebut dengan kurikulum. Kurikulum ini berupa sejumlah mata pelajaran yang diterima dan dikuasai oleh seorang anak didik (siswa) pada setiap jenjang dan kelas tertentu. Kumpulan mata pelajaran atau kurikulum yang dikuasai oleh anak didik tersebut harus memiliki jangkauan mass depan dalam mengantisipasi dan memprediksi perkembangan zaman yang kelak akan dilalui oleh peserta didik dalam hidup bermasyarakat. Oleh karena itu, maka setiap lembaga pendidikan formal di dalam merumuskan kurikulumnya harus mempertimbangkan berbagai hal dan kemungkinan yang dapat menunjang pelaksanaannya kelak di luar dan di dalam kelas.

Kurikulum yang dikenal dalam dunia pendidikan di Indonesia, terdapat berbagai pandangan yang berbeda secara defenitif. Akan tetapi dalam pelaksanaannya dan tujuan yang hendak dicapainya memiliki persamaan-persamaan yang sangat nyata. Oleh karena itu, maka membicarakan tentang kurikulum itu sendiri.

Dalam studi tentang kurikulum yang dikemukakan oleh para ahli, ada dua pendekatan yang ditempuh untuk mengetahui makna dan arti kurikulum tersebut.

Pendekatan itu adalah pendekatan kepada pengertian kurikulum menurut pandangan lama, dan kurikulum menurut pandangan baru. Menurut pandangan lama yang dikemukakan oleh Dr. Oemar Hamalik bahwa :

Kurikulum menurut pandangan lama atau yang biasa diistilahkan dengan pandangan tradisional dirumuskan bahwa kurikulum adalah sejumlah mata pelajaran yang harus ditempuh dan dikuasai oleh murid untuk memperoleh ijazah.⁵

Pengertian kurikulum lama ini mengisyaratkan bahwa kurikulum adalah sejumlah mata pelajaran yang harus dipelajari (ditempuh) dan dikuasai oleh peserta didik dalam setiap jenjang pendidikan dengan tujuan untuk memperoleh ijazah. Di SD Negeri 2 Mala-mala, kurikulum yang digunakan adalah Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) sebagaimana amanat yang tertuang dalam undang-undang dan peraturan menteri. Dalam kaitan ini, kurikulum tetap dimaknai dalam arti yang luas.

Menurut pengertian dan pandangan baru cakupannya lebih luas dan tidak hanya terbatas seperangkat matapelajaran, namun mencakup segala hal termasuk aspek-aspek yang terjadi di luar, dalam rangka menciptakan pribadi yang mandiri dalam masyarakat.

Hal tersebut senada dengan apa yang disampaikan oleh Dr. Oemar Hamalik berikut ini:

Kurikulum adalah semua kegiatan dan pengalaman yang menjadi tanggungjawab sekolah, baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah sesuai

⁵ Oemar Hamalik, *Pengembangan Kurikulum, Dasar-dasar dan Perkembangannya*, (Bandung: Bandar Maju, 1990), h. 4.

dengan tujuan yang hendak dicapai, yaitu mencapai pribadi anak yang mandiri dalam masyarakat.⁶

Kurikulum dimaksudkan untuk mengarahkan dan membimbing siswa dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang hendak dicapai dengan menggunakan segala sarana dan prasarana belajar, baik di dalam sekolah maupun diluar sekolah.

Apabila dianalisis sifat dan masyarakat di mana sekolah/lembaga pendidikan itu melaksanakan operasinya, maka setidaknya ada tiga jenis peranan kurikulum menurut Dr. Oemar Hamalik, yaitu “Peranan kritis dan evaluatif, peranan kreatif, serta peranan konservatif.”⁷

Peranan kritis dan evaluatif ini dimaksudkan dengan perubahan sosial budaya yang dinamis dan senantiasa mengalami perubahan. Artinya, sekolah tidak hanya mewariskan kebudayaan yang ada, melainkan juga menilai dan memilih unsur-unsur kebudayaan yang akan diwariskan. Dalam hal ini kurikulum ikut berpartisipasi aktif dalam melakukan kontrol sosial. Hal-hal yang tidak sesuai lagi dengan kondisi dihilangkan dan dimodifikasi untuk dilakukan perbaikan dan penyempurnaan.

Peranan kreatif ini dimaksudkan agar suatu kurikulum mencipta dan menyusun sesuatu yang baru dan sesuai dengan masa kini dan masa yang akan datang guna membantu siswa di dalam mengembangkan potensi diri yang dimilikinya. Dengan demikian, maka kurikulum hendaknya mampu menyediakan iklim yang kondusif bagi siswa untuk belajar, menciptakan pengalaman baru, dan cara berpikir

⁶ *Ibid.*, h. 6.

⁷ *Ibid.*, h. 6-7.

yang positif bagi siswa untuk belajar, serta kemampuan dan keterampilan baru pada diri siswa, sehingga siswa dapat mencapai puncak kesuksesan.

Peranan ini dimaksudkan supaya kurikulum dapat mewariskan dan menafsirkan warisan sosial itu kepada para generasi muda (anak didik). Karena pendidikan hakekatnya berfungsi pula memediasi antara para siswa dan guru (orang dewasa) di dalam suatu proses pembudayaan yang semakin berkembang menjadi lebih kompleks. Sebab, dasarnya kurikulum itu berpijak masa lampau dan memiliki orientasi masa depan.

Semua peranan yang terdapat dalam kurikulum ini harus sejalan dan seimbang dengan semua kelengkapan sekolah (sarana dan prasarana), dalam arti terdapat keharmonisan dan terjalinnya hubungan yang erat untuk menuju dan mengantarkan siswa kepada kebudayaan masa depan yang lebih baik.

Sehubungan dengan pokok-pokok pikiran tentang kurikulum tersebut di atas, SD Negeri 2 Mala-mala kurikulum yang digunakan adalah kurikulum tahun 2004, yang dalam kurikulum tersebut di samping memuat KTSP yang menjadi pedoman bagi guru dalam mengajar, juga berisikan tentang materi yang telah ditetapkan dalam kolom tujuan kurikulum dan SK, KD, serta indikator. Untuk lebih jelasnya kurikulum yang digunakan dalam SD Negeri 2 Mala-mala.

Tabel 4

**Mata Pelajaran Serta Alokasi Waktu Bidang Studi Pada
SD Negeri 2 Mala-mala Tahun 2011**

| No. | Mata Pelajaran | Jumlah Jam Pelajaran / Kelas | | | | | |
|-----|-------------------------|------------------------------|----|-----|----|---|----|
| | | I | II | III | IV | V | VI |
| 1. | Pend. Agama Islam | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 2. | Pend. Kewarganegaraan | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3. | Bhs. Indonesia | 2 | 2 | 4 | 4 | 6 | 6 |
| 4. | Matematika | 2 | 2 | 4 | 6 | 6 | 6 |
| 5. | Ilmu Pengetahuan Alam | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6. | Ilmu Pengetahuan Sosial | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7. | KTK | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 8. | Pend. Jasmani | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9. | Bhs. Inggris | - | - | 2 | 2 | 2 | 2 |

Sumber Data : Kantor SD Negeri 2 Mala-mala Tahun 2011

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa mata pelajaran yang diajarkan pada SD Negeri 2 Mala-mala mulai dari kelas I sampai dengan kelas VI, lebih didominasi dengan mata pelajaran umum. Jika dihubungkan dengan pembinaan mental kepribadian anak didik (siswa) maka dibutuhkan adanya kiatkiat tersendiri dari sekolah yang bersangkutan, sebab dengan terbatasnya jam pelajaran pendidikan agama Islam, maka sangat terbatas pula pengajaran agama Islam bagi siswa.

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Manajer Kependidikan di SD Negeri 2 Mala-mala Kolaka Utara

Kepala sekolah sebagai penanggungjawab terhadap kemajuan sekolah, mempunyai peranan yang sangat menentukan bagi berlangsungnya dan kelancaran proses belajar mengajar di kelas. Kepala Sekolah sebagai orang yang paling bertanggungjawab pada sekolah, menghendaki agar semua yang terkait dengan dunia pendidikan secara bersama-sama bertanggungjawab dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

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 tetap menjadi tanggungjawab 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 2 Mala-mala adalah dapat diperhatikan pada hasil wawancara penulis berikut ini :

“Kepala Sekolah SD Negeri 2 Mala-mala 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.”⁸

⁸ Makmur, Guru Bahasa Indonesia, “*Wawancara*”, Mala-mala, 20 Nopember 2011.

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 anak didik (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 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 baru. 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 2 Mala-mala, dapat diperhatikan kembali 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 2 Mala-mala 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 keilmuan ataupun wawasan siswa SD Negeri 2 Mala-mala.”⁹

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.¹⁰

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat dikemukakan bahwa kondisi obyektif kepemimpinan kepala sekolah dan tata kerja kependidikan di SD Negeri 2 Mala-mala adalah sudah berlangsung dengan baik, walaupun masih ada kekurangan-kekurangan

⁹ Patiharni, Guru SD Negeri 2 Mala-mala, “Wawancara”, Mala-mala, 21 Nopember 2011

¹⁰ Departemen Agama RI., *al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: CV. Toha Putera, 1989), h. 437.

yang masih sangat membutuhkan penyempurnaan-penyempurnaan bagi peningkatan kinerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Mala-mala. Dan hal ini, akan dijelaskan pada pembahasan-pembahasan selanjutnya.

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

Demikian pula halnya dengan kepala sekolah di SD Negeri 2 Mala-mala, 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. Masih kurang memadainya pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kependidikan 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 2 Mala-mala. Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan pada hasil wawancara penulis dengan informan berikut ini :

“Salah satu faktor yang menghambat dalam meningkatkan kreatifitas 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.”¹¹

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 2 Mala-mala.

Pernyataan di atas diakui pula oleh salah seorang guru SD Negeri 2 Mala-mala dengan pemyataannya sebagai berikut :

¹¹ Warnidah, Guru SD SDN 2 Mala-mala, “*Wawancara*”, Mala-mala, 25 Nopember 2011.

“Bahwa sebenarnya pengetahuan yang kami miliki saat ini, sudah kurang memadai lagi dalam menjalankan kewajiban kami selaku tenaga kependidikan. Sebab, pengetahuan dan pemahaman yang dimiliki siswa sudah demikian berkembang seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, sehingga memang dalam mengajarkan pengetahuan kepada siswa harus pula disesuaikan dengan perkembangan tersebut”.¹²

Pengakuan informan tersebut, menunjukkan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kependidikan sekolah sudah kurang memadai lagi dalam menjalankan kewajibannya sebagai tenaga kependidikan, sehingga harus ditingkatkan pengetahuannya agar sesuai dengan tingkat pengetahuan dan pemahaman siswa dalam proses belajar mengajar.

c. Dedikasi dan loyalitas para guru dalam pencapaian tujuan institusional

Upaya pencapaian tujuan institusional sangat ditentukan oleh bagaimana cara seorang guru dalam mengajarkan ilmu pengetahuan kepada siswanya. Oleh karena itu, maka dengan adanya dedikasi dan loyalitas pada setiap tenaga pengajar (guru) dapat berpengaruh bagi tercapainya tujuan institusional. Untuk lebih jelasnya dedikasi dan loyalitas guru SD Negeri 2 Mala-mala dapat diketahui pada hasil wawancara penulis berikut :

“Tenaga pengajar SD Negeri 2 Mala-mala sebagian besar masih kurang memiliki dedikasi dan loyalitas atau rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam mengajarkan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya. Sehingga tidak mengherankan lagi kalau sekiranya kadangkala guru-guru mengajar hanya mengajarkan materinya saja tanpa mempertimbangkan apakah sudah dipahami atau belum dimengerti oleh anak didiknya. Padahal tanpa disadari, bahwa pada dasarnya masa depan bangsa ini sangat ditentukan oleh anak-anak atau siswa yang mereka ajar tersebut”.¹³

¹² Suparmin , Guru Agama SDN 2 Mala-mala, “*Wawancara*”, Mala-mala 28 Nopember 2011.

¹³ Patiharni, Guru SDN 2 Mala-mala, “*Wawancara*”, Mala-mala, 29 Nopember 2011.

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa guru-guru pada SD Negeri 2 Malama masih kurang memiliki dedikasi dan loyalitas dalam mengajarkan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya, padahal tanpa disadari sikap-sikap seperti itu dapat berpengaruh terhadap pencapaian atau terwujudnya tujuan institusional. Oleh karena itu maka sikap-sikap loyalitas dan dedikasi dari setiap guru harus senantiasa ditumbuhkan agar tujuan institusional yang telah ditetapkan dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan.

d. Kemampuan Kerja Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah pada suatu sekolah mempunyai peranan yang amat signifikan bagi kelangsungan pendidikan pada sekolah yang bersangkutan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah tersebut, sangat ditentukan oleh kebijakan dan kinerja dari kepala sekolah itu sendiri. Kalau kinerjanya bagus maka akan berpengaruh positif bagi berlangsungnya pendidikan di sekolah tersebut, juga akan mendapatkan dukungan dari semua kalangan, khususnya bagi tenaga kependidikan sekolah. Namun jika kinerja dari kepemimpinan kepala sekolah tidak maksimal (kurang baik), maka akan sangat berpengaruh yang kurang baik bagi berlangsungnya penyelenggaraan pendidikan pada sekolah yang bersangkutan, atau dengan kata lain, tidak akan mendapatkan dukungan penuh dari tenaga kependidikan, dan jika hal ini terjadi maka akan dapat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Dengan kata lain, bahwa terjadinya atau terciptanya suasana yang harmonis dalam penyelenggaraan pendidikan disuatu sekolah adalah sangat ditentukan oleh kinerja dan kebijakan yang ditempuh oleh

kepala sekolah itu sendiri. Oleh karena itu, maka kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus memahami betul tentang tugas dan fungsinya.

C. Upaya-upaya yang Dilakukan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Tenaga Kependidikan di SD Negeri 2 Mala-mala

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 2 Mala-mala 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.

Adapun usaha-usaha yang harus dilakukan dalam meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan pada SD Negeri 2 Mala-mala adalah :

1. Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme Kerja

Salah satu faktor yang penting untuk dibenahi di SD Negeri 2 Mala-mala adalah Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme Kerja. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi atau menghambat kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan sekolah pada SD Negeri 2 Mala-mala 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.

Dengan demikian, tenaga kependidikan sekolah tersebut diharapkan dapat memiliki pengetahuan yang baru nantinya akan diajarkan kepada anak didiknya di sekolah.

2. Harmonisasi Tenaga Kependidikan

Harmonisasi Tenaga Kependidikan, adalah salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan. Terciptanya suasana yang harmonis, komunikatif dan keakraban dikalangan tenaga kependidikan, khususnya pada tenaga kependidikan sekolah SD Negeri 2 Mala-mala, 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 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”.¹⁴

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. Dedikasi dan Loyalitas Tenaga Kependidikan

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

¹⁴ Kadarullah, Guru Kelas V SDN 2 Mala-mala, “*Wawancara*”, Mala-mala, 29 Nopember 2011.

“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”.¹⁵

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. Pembinaan Kinerja Kepala Sekolah

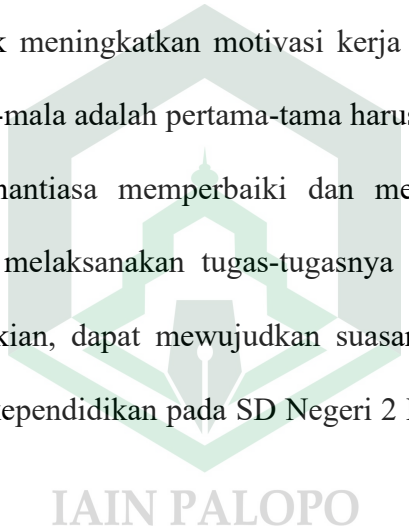
Sebagaimana telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya bahwa salah satu kendala yang dihadapi dalam meningkatkan semangat kinerja tenaga kependidikan pada SD Negeri 2 Mala-mala adalah masih rendahnya kinerja atau kemampuan kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu, maka dalam usaha untuk meningkatkan semangat kinerja tenaga kependidikan sekolah, kepala sekolah harus senantiasa memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya (manajemen). Dengan demikian, tenaga kependidikan sekolah dengan sendirinya dapat bersemangat dan

¹⁵ Kadarullah, Guru Kelas V SDN No. 2 Mala-mala, “Wawancara”, Mala-mala, 29 Nopember 2011.

termotivasi dalam melakukan tugas-tugasnya. Sebagaimana diungkapkan oleh salah seorang guru SD Negeri 2 Mala-mala 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”.¹⁶

Pernyataan guru SD Negeri 2 Mala-mala tersebut, jelas memberikan gambaran, bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan sekolah pada SD Negeri 2 Mala-mala 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 mewujudkan suasana yang dapat meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan pada SD Negeri 2 Mala-mala 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

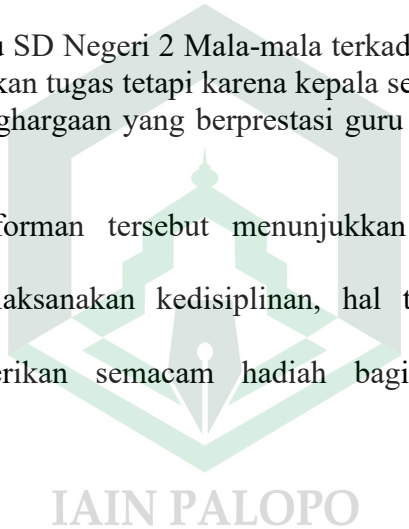
¹⁶ Sunarti, Guru SDN No. 2 Mala-mala, “*Wawancara*”, Mala-mala, 29 Nopember 2011.

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 2 Mala-mala 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 2 Mala-mala terkadang pasang surut kedisiplinan dalam melaksanakan tugas tetapi karena kepala sekolah senantiasa memberikan motivasi dan penghargaan yang berprestasi guru termotivasi untuk melakukan tugas.”¹⁷

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.



¹⁷ Suparmin, Guru Agama Islam SDN No. 2 Mala-mala, “*Wawancara*”, Mala-mala, 25 Nopember 2011.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulits menguraikan keseluruhan isi sikripsi ini, maka dapat dikemukakan kesimpulannya sebagai berikut :

1. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai pimpinan, manajer maupun sebagai supervisor, dilaksanakan dengan tetap berpegang teguh pada sumpah jabatan dan prinsip-prinsip kepemimpinan pendidikan, yang kemudian berimplikasi pada peningkatan motivasi kerja tenaga kependidikan sekolah pada SD Negeri 2 Mala-mala Kabupaten Kolaka Utara.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah berkorelasi dan berpengaruh terhadap peningkatan layanan kependidikan di SD Negeri 2 Mala-mala. Walau dalam pelaksanaan tetap menghadapi beberapa kendala, yaitu masih belum meratanya tingkat pengetahuan yang dimiliki tenaga kependidikan sekolah.

B. Saran-saran

Pada bagian akhir sikripsi ini penulis ingin menyumbangkan beberapa buah pikiran atau ide kepada pihak-pihak yang paling berkompten dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan sekolah pada SD Negeri 2 Mala-mala, khususnya kepada kepala sekolah sebagai pihak yang paling berkompten, yakni sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah kiranya dapat terus memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya serta meningkatkan kemampuan manajemennya agar guru-guru atau tenaga kependidikan dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas rutinnnya bagi peningkatan mutu dan pelayanan pendidikan pada SD Negeri 2 Mala-mala.

2. Kepada para guru atau tenaga kependidikan sekolah agar senantiasa meningkatkan profesionalismenya sehingga tercipta suasana atau kondisi yang dapat memungkinkan untuk mengembangkan dan meningkatkan bakat dan potensi yang dimilikinya.

3. Kepada Pemerintah, terutama yang mewadahi bidang pendidikan agar berupaya membantu semua komponen yang terlibat langsung dalam dunia pendidikan khususnya kepada guru-guru bagi peningkatan mutu pendidikan dan dapat membantu ketersediaan sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan pendidikan khususnya pada SD Negeri 2 Mala-mala kabupaten Kolaka Utara.

KEPUSTAKAAN

- Ahmadi, H. Abu dan Widodo Supriono. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta, 1991.
- Danim, Sudarwan. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Cet. I; Bandung: Pustaka Setia, 2002.
- , *Menjadi Komunitas Pembelajar, Kepemimpinan Transfer Matif dalam Komunitas Organisasi Pembelajar*. Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Dirawat, dkk. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta, Kasturi, 1976.
- Hamalik, Oemar. *Pengembangan Kurikulum, Dasar-dasar dan Perkembangannya*. Bandung: Bandar Maju, 1990.
- Indrafachrudi, Soekarto. *Pengantar Bagaimana Memimpin Sekolah yang Baik*. Jakarta: Bina Aksara, 1993.
- Margono, S. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Cet. II; Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003.
- Nawawi, H. Hadari. *Administrasi Sekolah*. Jakarta; Ghalia Indonesia, 1989.
- Nawawi, H. Hadari. *Organisasi Sekolah dan Pengelola Kelas*. Jakarta; Rail Was Agung, 1989.
- Purdamarwinta, W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka 1976.
- Purwanto, M. Ngalim. *Administrasi dan Supervise Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1998.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Fermana, 2006.
- Siagian, S.P. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Balai Pustaka, 1980.
- Soetopo, Hendiyat. *Kepemimpinan dan Supervise Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara, 1982.
- Sumidjo, Wandjo. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta; Ghalia Indonesia, 1984.
- Syam, Mardjin. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Bandung: Angkasa, 1966.

Tilaar, H.A.R. *Membenah Pendidikan Nasional*. Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

Tim Penyusun Kamus Pusat dan Pengembangan Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.
Cet. I; Ed. Ke-3, Jakarta: 1997.



IAIN PALOPO