

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN  
DI (SMA) NEGERI 4 PALU**



**SKRIPSI**

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

**OLEH**

**MUHAMMAD SOIM  
NIM: 16.1.03.0010**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN (FTIK)  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PALU SULAWESI TENGAH**

**2020**

## **PERNYATAAN KEASLIAN**

Dengan penuh kesadaran, Penulis yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa Skripsi ini benar adalah hasil karya Penulis sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka Skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 11 Februari 2021 M  
29 Jumadil akhir 1442 H

Penulis,

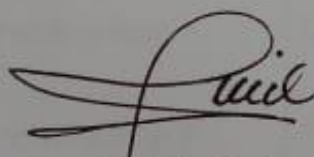
Muhammad Soim  
NIM. 16.1.03.0010

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 4 Palu” Oleh Muhammad Soim NIM: 16.1.03.0010 Mahasiswa Prodi: Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, Setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi Skripsi yang bersangkutan maka masing-masing pembimbing memandang bahwa Skripsi tersebut telah memenuhi syarat Ilmiah untuk diujikan.

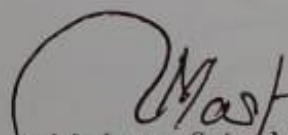
Palu, 11 Februari 2021 M  
29 Jumadil akhir 1442 H

Pembimbing I



Drs. Syahril, M.A.  
Nip.19630401 1992203 1 004

Pembimbing II

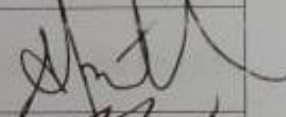


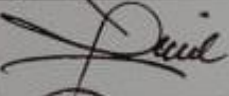
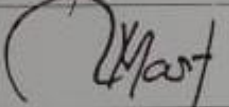


A. Markama, S.Ag. M.Th.I  
Nip.19711203 200501 1 001

## PENGESAHAN SKRIPSI

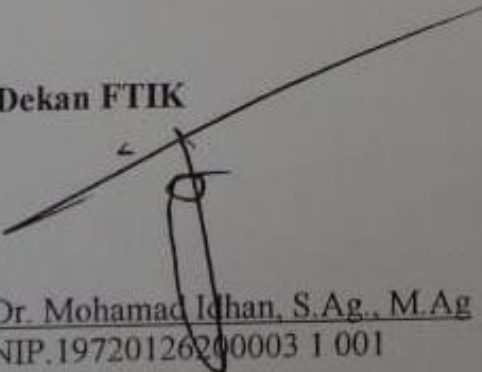
Skripsi saudara Muhammad Soim NIM. 16.1.03.0010 dengan judul "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 4 Palu" yang telah diujikan di hadapan Dewan Penguji Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu pada tanggal 20 November 2020 M yang bertepatan dengan tanggal 05 Rabi'ul-Awal 1442 H. Dipandang bahwa Skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dengan beberapa perbaikan.

## DEWAN PENGUJI

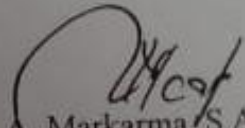
Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Tim Penguji	Dr. Sri Dewi Lisnawaty, S.Ag., M.Si	
Munaqisy 1	Dr. Azma, M.Pd.I	
Munaqisy 2	Dr. Moh. Ali, M. Pd. I	
Pembimbing 1	Drs. Syahril, M. A.	
Pembimbing 2	A. Markama, S.Ag, M.Th.I	

Mengetahui

Dekan FTIK

  
Dr. Mohamad Ichhan, S.Ag., M.Ag  
NIP.19720126200003 1 001

Ketua Prodi MPI

  
A. Markama, S.Ag, M.Th.I  
NIP. 19711203 200501 1 001

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Puji syukur senantiasa Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan hidayah-Nya berupa kesehatan dan kesempatan sehingga Penulis dapat menulis Skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 4 Palu”. Shalawat serta salam Penulis kirimkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah membimbing umat dari masa jahiliyyah menuju masa yang penuh dengan cahaya ilmu pengetahuan seperti apa yang kita rasakan hingga saat ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Skripsi ini banyak mendapat bantuan moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Waryo dan Dasmi dengan susah payah membiayai, mengasuh dan membesarkan Penulis, sehingga Penulis bisa melangkah sejauh ini. Tidak lupa pada saudara-saudari serta seluruh keluarga yang senantiasa mendukung Penulis untuk menyelesaikan studi di bangku perkuliahan.
2. Bapak Prof. Dr. H.Sagaf S. Pettalongi M.Pd. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu yang telah mengizinkan Penulis untuk menuntut ilmu di perguruan tinggi yang bapak pimpin.

3. Dr. Mohammad Idhan, S.Ag.,M.Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, yang telah mengarahkan Penulis dalam menempuh perkuliahan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu.
4. A. Markarma, S.Ag., M.Th.I selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
5. Drs. Hamzah M.Pd selaku dosen penasehat akademik Penulis yang selalu memberikan motivasi dalam menyelesaikan perkuliahan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu.
6. Ibu Supiani, S.Ag selaku Kepala Perpustakaan yang mengizinkan Penulis mencari referensi terkait judul skripsi, dan juga Perpustakaan Daerah yang telah menyediakan referensi yang Penulis butuhkan.
7. Bapak Drs. Syahril, M.A selaku Pembimbing I dan A. Markama, S.Ag, M.Th.I selaku Pembimbing II yang selalu membimbing dan mengarahkan kepada Penulis sehingga bisa terselesaikan.
8. Ibu Dr. Sri Dewi Lisnawaty, S.Ag., M.Si. Selaku Ketua Tim Penguji. Bapak Dr. H. Azma M.Pd.I selaku Penguji Utama I dan Bapak Dr. Moh. Ali, M.Pd.I selaku Penguji Utama II.
9. Bapak Kepala Sekolah beserta pihak sekolah yang lainnya di SMA Negeri 4 Palu. Karena sudah mengizinkan untuk Penulis meneliti di sekolah tersebut. Dan kepada beberapa informan yang menyisihkan waktunya untuk bersedia diwawancarai, sehingga bisa tersusun tugas akhir Penulis dengan lancar.

10. Sahabat-sahabatku yang selalu ada di saat suka dan duka yakni Afni, Rizqa, Oktafianingrum, Musirifah, Novita, Rosmiati, Yuni, Fitri, Yanti, Eval, Nasir, Regita, Nuha, dan Ludfia yang telah banyak memotivasi dan membantu Penulis untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Teman-temanku tersayang dalam kesempatan ini tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu dari prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) kelas MPI 1 angkatan 2016, keluarga besar UKM Muhibbul Riyadhah, teman-teman PPL, KKN yang telah banyak memberikan masukan, nasehat serta motivasi untuk terus berjuang.

Akhirnya, kepada semua pihak, Penulis senantiasa mendoakan semoga segala bantuan yang telah diberikan mendapat balasan yang tak terhingga dari Allah Swt.

Palu, 20 Februari 2021 M  
29 Jumadil akhir 1442 H

Penulis,

Muhammad Soim  
Nim : 16.1.03.0010





## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
D. Penegasan Istilah .....	9
E. Garis-garis Besar Isi .....	11

### BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu .....	13
B. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	15
1. Definisi Gaya Kepemimpinan .....	15
2. Tujuan Dan Fungsi Kepemimpin Kepala Sekolah.....	18
3. Syarat-Syarat Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	20
4. Tipe Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	21
5. Indicator Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	24
C. Kinerja Tenaga Kependidikan .....	27
D. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan KinerjaTenaga Kependidikan .....	28

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian .....	31
B. Lokasi Penelitian .....	32
C. Kehadiran Peneliti .....	33
D. Data dan Sumber Data.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data .....	36
F. Analisis Data.....	39
G. Pengecekan Keabsahan Data .....	40

**BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran Umum SMA Negeri 4 Palu.....	41
B. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMAN 4 Palu .....	50
C. Implikasi Terhadap Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMAN 4 Palu .....	55

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	59
B. Saran .....	60

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>
-----------------------------	-----------

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**FOTO DOKUMENTASI**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel I. Profil SMA Negeri 4 Palu .....	42
Tabel II. Nama kepala sekolah yang pernah menjabat-sekarang .....	43
Tabel III Nama Wakil Kepala Sekolah yang menjabat 2018-sekarang ...	43
Tabel IV Nama-nama pengurus komite SMA Negeri 4 Palu .....	44
Tabel V Daftar Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada SMA Negeri 4 Palu .....	46

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### **Lampiran**

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 Pengajuan Judul Skripsi

Lampiran 3 Surat Keterangan Pengajuan Skripsi

Lampiran 4 Surat Keterangan Penunjukkan Pembimbing Skripsi

Lampiran 5 Surat Keterangan Undangan Menghadiri Seminar Proposal Skripsi

Lampiran 6 Kartu Seminar Proposal Skripsi

Lampiran 7 Daftar Hadir Seminar Proposal Skripsi

Lampiran 8 Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi

Lampiran 9 Surat Keterangan Izin Penelitian Untuk Menyusun Skripsi

Lampiran 10 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Lampiran 11 Surat Undangan Menghadiri Ujian Skripsi

Lampiran 12 Surat Keterangan Penetapan Tim Penguji Skripsi

Lampiran 13 Daftar Informan Penelitian

Lampiran 14 Hasil Dokumentasi

Lampiran 15 Daftar Riwayat Hidup

## ABSTRAK

**Nama Penulis : Muhammad Soim**  
**Nim : 161030010**  
**Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam  
Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA  
Negeri 4 Palu**

---

Skripsi ini berkenaan dengan “**Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 4 Palu**”. Pokok masalah skripsi ini yaitu : 1) Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 4 Palu? 2) Apa implikasinya terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu?

Adapun metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, wawancara (interview), dan dokumentasi. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 4 Palu dan untuk mengetahui implikasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 palu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan oleh kepala sekolah secara umum direspon dengan Kerjasama yang baik oleh bawahannya, yang mana menggunakan gaya kepemimpinan demokratis-partisipatif. Dengan adanya kepemimpinan tersebut yang berdampak kepada tenaga kependidikan karena adanya kepemimpinan demokratis kebebasan untuk mengembangkan potensi sangatlah besar, terjalin hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan memahami betapa pentingnya mengajak semua pihak sekolah untuk mewujudkan visi tersebut sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Dengan demikian Penulis dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kepala sekolah secara umum dilakukan dengan kerja sama pemimpin dengan para anggotanya dan bagaimana cara seorang pemimpin memotivasi semangat kerja, pembinaan disiplin, menunjukkan sikap dan perilaku teladan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sangatlah memberikan kontribusi yang baik terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu pendidikan di mana kinerja para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan.

Implikasi penelitian: Penulis menyarankan agar Kepala Sekolah tetap mempertahankan tugas dan fungsi pokok kepemimpinan yang telah dikembangkan dengan baik, dan meningkatkan mutu pendidikan secara terus menerus sesuai dengan kebutuhan lembaga dan mempertahankan disiplin waktu dan tanggung jawab dengan tugas masing-masing sesuai yang direncanakan.



# BAB I

## PENDAHULUAN

### *A. Latar Belakang Masalah*

Setiap organisasi baik dalam skala besar maupun kecil pasti memerlukan figur pemimpin. Suatu organisasi dapat diibaratkan seperti kendaraan yang agar berjalan secara terarah memerlukan adanya pengemudi. Demikian pula jika suatu organisasi tanpa adanya pemimpin maka tidak memiliki kejelasan arah dan akan mengalami banyak kekacauan dalam berjalannya organisasi yang bersangkutan. Kepemimpinan yang unggul dapat dibangun dari nilai-nilai (*values*). Kepala sekolah perlu melaksanakan peran dan tugasnya dengan berbasiskan nilai-nilai yang dapat mendorong pada kondisi yang ideal. Kepala sekolah akan memberi dampak pada perilaku dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam menjalankan tugasnya sebagai orang yang bertanggungjawab dalam membangun sekolah. Untuk memimpin suatu organisasi juga tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang. Tentunya ada kriteria-kriteria tertentu, misalnya kompetensi, sikap, dan perilaku.

Salah satu gambaran mengenai pemimpin sesuai dengan kriteria Islami sebagaimana firman Allah sebagai berikut:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ  
وَكَانُوا لَنَا عَبِيدِينَ ﴿٧٢﴾

*Terjemahnya:*

Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan telah kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembayang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah”. (QS. Al-Anbiyah: 73).<sup>1</sup>

Ayat di atas secara implisit menjelaskan, bahwa seorang pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang dapat mengarahkan semua komponen yang dipimpinannya dalam arah kebaikan menurut pandangan agama maupun negara, tak terkecuali untuk organisasi atau lembaga pendidikan.<sup>2</sup>

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

Pengkajian terhadap pengertian kepemimpinan (termasuk dalam bidang pendidikan) paling tidak terdapat dua kata kunci, yaitu a) kepemimpinan adalah ilmu/seni mempengaruhi dan menggerakkan orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. b) dalam upaya mempengaruhi dan menggerakkan tersebut seorang

---

<sup>1</sup>Kementerian Agama RI, (*Al-Qur'an dan Terjemahnya*), (Jakarta: PT Sinergi Pustaka Indonesia, 2012), 328

<sup>2</sup>Lailatul Ashariyah, *Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Studi Multi Kasus di SMPN 1 Tulungagung Dan Mtsn Tulungagung)*, “Jurnal Cendekia”, 1-2, <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/3466/>, (diakses 24 desember 2019)



pemimpin harus mempunyai sifat: menghargai perbedaan, menghormati perbedaan, dan selanjutnya berusaha membangun kekuatan.<sup>3</sup>

Sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan, membutuhkan seorang pemimpin yang dapat menjamin kelangsungan proses pendidikan. Seorang pemimpin, dalam hal ini adalah kepala sekolah harus menunaikan dua kapasitas yang sama pentingnya, yaitu sebagai pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan dan sebagai pemimpin formal pendidikan di sekolahnya.<sup>4</sup>

Kepala sekolah dikatakan sebagai pemimpin yang efektif bilamana ia mampu menjalankan proses kepemimpinannya yang mendorong, mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan dan tingkah laku kelompoknya. Inisiatif dan kreativitas kepala sekolah yang mengarah kepada kemajuan sekolah merupakan bagian integratif dari tugas dan tanggung jawab. Fungsi utamanya ialah menciptakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien.

Kepala sekolah juga wajib mengelola tenaga kependidikan yang mampu meningkatkan pelayanan pendidikan dengan baik sumber daya tersebut adalah tenaga tata usaha, pustakawan, tenaga kebersihan, petugas keamanan yang masing-masing meningkatkan kemampuan dan kinerjanya tenaga kependidikan.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup>Rasdi Ekosiswoyo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan*, "Jurnal Cendekia", 77, <http://journal.um.ac.id/index.php/jip/article/view/24>, (diakses 01 April 2020)

<sup>4</sup>Dewi Fatmasari, *Perilaku Pepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Total Quality Management di SMK Pika Semarang*, "Jurnal Cendekia", 124, <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/view/817/843>,(diakses 24 Desember 2019).

<sup>5</sup>Aliman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengelola Tenaga Kependidikan*, "Jurnal Cendekia", 34, <http://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/viewfile/3194/1639>, (diakses 24 desember 2019).

Para peneliti kepemimpinan telah mendefinisikan kepemimpinan dalam berbagai macam cara yang berbeda seperti yang dikatakan berikut ini:

1. Proses yang harus dilalui oleh seseorang pemimpin agar dapat membentuk bawahan untuk berkelakuan sesuai dengan gaya yang diinginkan.
2. Mengarahkan dan mengkoordinasi pekerjaan para anggota kelompok.
3. Relasi antar pribadi yang dilakukan menurut orang lain karena mereka ingin menjadi atau mereka harus melakukannya.
4. Proses mempengaruhi sebuah kelompok yang diorganisasikan untuk mencapai tujuan.
5. Tindakan-tindakan yang difokuskan untuk menciptakan kesempatan yang diinginkan.
6. Pemimpin pekerjaan adalah untuk menciptakan kondisi bagi suatu tim yang efektif.
7. Pada akhir kepemimpinan meliputi memperoleh hasil dari orang lain, dan arti kepemimpinan mencakup kemampuan membangun kohesivitas yang berorientasi pada tujuan tim, pemimpin yang baik adalah yang dapat membangun tim untuk memperoleh hasil dari berbagai macam situasi.
8. Kepemimpinan mencerminkan suatu bentuk pemecahan masalah sosial yang kompleks.<sup>6</sup>

Kepemimpinan itu pada hakikatnya adalah:

- a. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- b. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- c. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- d. Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut dan situasi tertentu.<sup>7</sup>

Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah (*who is behind the school*). Kemampuan kepala sekolah tersebut terutama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap manajemen dan

---

<sup>6</sup>Sutarjo Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), 2-3.

<sup>7</sup>Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 3-4.

kepemimpinan, serta tugas yang dibebankan kepadanya; karena tidak jarang kegagalan pendidikan dan pembelajaran di sekolah disebabkan oleh kurangnya pemahaman mereka terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa berhasil tidaknya suatu sekolah dalam mencapai tujuan serta mewujudkan visi dan misinya terletak pada bagaimana manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam menggerakkan dan memberdayakan berbagai komponen sekolah. Dalam prosesnya, interaksi berkualitas yang dinamis antara kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan peserta didik memainkan peran sangat penting, terutama dalam penyesuaian berbagai aktivitas sekolah dengan tuntutan globalisasi, perubahan masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta tuntutan situasi, kondisi, dan lingkungannya. Kesemuanya itu sangat menuntut kompetensi dan profesionalitas kepala sekolah, untuk memungkinkan terciptanya interaksi berkualitas yang dinamis. Dengan kemandiriannya, kepala sekolah lebih berdaya dalam mengembangkan berbagai program yang sesuai dengan kebutuhan dan potensinya.

Pengambilan keputusan partisipatif, melibatkan warga secara langsung akan meningkatkan kepedulian dan rasa memiliki mereka terhadap sekolah beserta program-programnya.

Peningkatan rasa memiliki ini akan meningkatkan kesadaran, tanggung jawab, kepedulian, dan komitmen warga sekolah terhadap sekolahnya; sehingga akan melahirkan dedikasi dan kreativitas yang tinggi dalam pengembangan program-program sekolah.<sup>8</sup>

Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung, akan mengakibatkan gagalnya pelaksanaan manajemen peningkatan mutu. Kepala satuan pendidikan harus senantiasa memahami lembaganya sebagai suatu sistem *organic*, untuk itu kepala satuan pendidikan harus lebih berperan sebagai pemimpin (*Leader*) dibandingkan sebagai manajer.

Melihat keadaan yang demikian ini, bangsa Indonesia harus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, khususnya tenaga kependidikan yang secara langsung bertugas memberdayakan dan mengembangkan kemampuan anak-anak bangsa agar tidak tertinggal dari bangsa-bangsa lain di dunia. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas bangsa tersebut adalah dengan cara meningkatkan mutu pendidikan bagi setiap warga negaranya, guna mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).

Data telah membuktikan bahwa berbagai negara, pendidikan telah banyak menjadi faktor penentu keberhasilan suatu bangsa. Apabila pendidikan suatu bangsa diselenggarakan dengan baik, maka akan menghasilkan bangsa yang maju, sebaliknya apabila pendidikan tidak diselenggarakan dengan baik maka kualitas bangsa itu akan tertinggal dari bangsa-bangsa lain.

---

<sup>8</sup>Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Cet. VI; Jakarta: Bumi Aksara 2017), 5-6.

Sejalan dengan permasalahan yang telah diuraikan di atas, untuk menghindari semakin merosotnya kualitas sumberdaya manusia bangsa Indonesia, maka perlu dimiliki keberanian untuk membebaskan diri dari buta huruf ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) serta harus menyadari betapa perlunya pengembangan dua unsur pendidikan yaitu: 1) unsur pembudayaan, dan 2) unsur pengajaran, secara seimbang pada setiap jenis dan jenjang pendidikan. Dengan kata lain perlu diadakan peningkatan mutu dan proses pembelajaran, serta peningkatan pelayanan pendidikan agar peserta didik mampu menangkap dan memahami materi pembelajaran yang diajarkan oleh tenaga pendidik di sekolah. Termasuk juga di dalamnya proses pembelajaran dalam upaya meningkatkan kualitas dan daya saing bangsa Indonesia dengan bangsa-bangsa lain.<sup>9</sup>

Kepala sekolah selaku manager di Sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di sekolah. Peningkatan kinerja tenaga kependidikan sangat erat kaitannya dengan kinerja, karena kinerja (performance) unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja merupakan sebuah keberhasilan dalam tugas dan hasil dari tugas atau kerja khusus dalam waktu yang telah ditentukan. Di sini dituntut kedisiplinan dan kemampuan pemimpin dalam memecahkan suatu masalah sehingga hasil yang diperoleh maksimal.

Berdasarkan hal tersebut di atas, Penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 4 Palu*”.

---

<sup>9</sup>Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2014), 6-7.

## ***B. Rumusan Masalah***

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dengan demikian dapat dirumuskan sub masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 4 Palu?
2. Apa implikasi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu?

## ***C. Tujuan dan Manfaat Penelitian***

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 4 Palu
- b) Untuk mengetahui implikasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu

### 2. Manfaat

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaa:

- a) Manfaat ilmiah; sebagai salah satu sarana untuk menambah referensi dan literatur dalam bidang akademik khususnya yang menyangkut tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu
- b) Manfaat Praktis
  - 1) Memberikan informasi dan pemahaman kepada pembaca tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu

- 2) Menjadi bahan masukan atau informasi kepada pihak yang berkewenangan menentukan kebijakan, dan di jadikan pedoman dalam penelitian selanjutnya studi tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu

#### ***D. Penegasan Istilah***

Sebelum melangkah lebih jauh, agar tidak terjadi pemahaman yang keliru dalam judul ini maka penulis ingin mengemukakan penegasan beberapa istilah yang terdapat dalam proposal ini agar tidak menimbulkan asumsi yang berbeda di kalangan pembaca atau salah pahaman dan untuk mengetahui lebih jelas maka dapat diperhatikan sebagai berikut:

##### 1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atau atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin satu dengan yang lainnya berbeda, bergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang konsisten, yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan orang lain.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Donni Juni Priansah dan Sonni Suntani Setiana, *Menejemen dan Supervisi Pendidikan*, Cet. 1 (Jawa Barat: CV. Pustaka Setia 2018) 205

## 2. Kinerja Tenaga Kependidikan

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* (prestasi kerja) atau *job performance* (kinerja pekerjaan), sedangkan kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.<sup>11</sup>

Dalam UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 5 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.<sup>12</sup>

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sangatlah memberikan kontribusi yang baik terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu pendidikan dimana kinerja para tenaga pendidik merupakan kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan.

---

<sup>11</sup>Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Cet. 2, Edisi Pertama (Depok: Prenadamedya Group 2016). 69

<sup>12</sup>Onisimus, Amtu, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*, (Jl. Gegerkalong hilir Bandung: Alfabeta, 2013), 257



### ***E. Garis-Garis Besar Isi***

Gambaran awal isi proposal skripsi ini, penulis perlu mengemukakan garis-garis besar isi proposal yang bertujuan agar menjadi informasi awal terhadap masalah yang diteliti. Skripsi ini terdiri dari lima bab. Untuk mendapatkan gambaran isi dari masing-masing bab, berikut akan di urai garis besar isinya.

Bab I sebagai pendahuluan diuraikan beberapa hal yang terkait dengan eksistensi penelitian ini. Yaitu latar belakang masalah yang menguraikan tentang penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian lapangan yang menganalisis tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu, penegasan istilah yang menguraikan istilah-istilah yang penulis gunakan dalam judul skripsi ini, serta garis-garis besar isi proposal yang menguraikan gambaran tentang isi dari skripsi penulis.

Bab II kajian pustaka, membahas kajian-kajian teoritis yang akan menjadi acuan dalam penelitian ini. Bab ini terdiri dari uraian tentang: gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Bab III metode penelitian, menjelaskan secara rinci kerangka kerja metodologis yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian hingga penulisan proposal, meliputi sub bab: jenis penelitian; kehadiran peneliti; sumber data; tehnik pengumpulan data; analisis data, dan pengecekan keabsahan data.

Bab IV penulis akan menguraikan tentang hasil penelitian sesuai dan pembahasan yaitu *pertama*, Gambaran umum Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN), *kedua* Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekoah

Menengah Atas (SMAN) 4 Palu, *ketiga* Implikasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas (SMAN) 4 Palu..

Bab V, yang merupakan bab penutup dari isi skripsi ini, berisikan beberapa kesimpulan yang tentunya senantiasa mengacu pada rumusan masalah yang dikaji serta saran yang merupakan input dari Penulis yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 4 Palu.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti yang memberikan berbagai temuan hasil penelitian yang dapat dijadikan referensi, acuan, dan referensi perbandingan terkait dengan penelitian yang saat ini dilakukan penulis.

Berikut ini beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh :

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 02 bandar lampung oleh Wahyuningsih mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Angkatan 2018. Adapun metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yaitu informasi berupa huruf bukan angka. Adapun informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, Tenaga pendidik/Guru dan Peserta didik. Teknik pengumpulan data ialah menggunakan teknik wawancara/interview, observasi dan dokumentasi. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah memberikan kontribusi yang baik terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu Pendidikan dimana kinerja para tenaga pendidik merupakan kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Wahyuningsih, skripsi *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah*  
[https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=wahyuningsih+kepemimpinan+kepala+sekolah](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=wahyuningsih+kepemimpinan+kepala+sekolah) (diakses tanggal 07 januari 2020)

2. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja Pendidikan dan tenaga kependidikan (studi multi kasus di SMPN 1 Tulungagung dan MTsN Tulungagung) adapun metode penelitian yang digunakan penelitian kualitatif naturalistik dengan rancangan multikasus, analisis dengan pendekatan induktif. Adapun hasil penelitiannya kepala sekolah memberikan pengarahan pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 1 Tulungagung dan MTsN Tulungagung dengan bertindak ramah dan penuh perhatian, sabar dan saling membantu, memperlihatkan simpati, dukungan, mendengarkan keluhan dan masalah pegawai, serta adanya pembinaan baik internal maupun eksternal sedangkan di MTsN Tulungagung di lakukan dengan mengikutkan kegiatan di luar sekolah (eksternal), menerapkan saling mendukung dan menerapkan sistem evaluasi yang efektif.<sup>2</sup>

Adapun perbedaan penelitin yang berjudul perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidikan dan tenaga kependidikan (studi multi kasus di SMPN 1 dan MTsN Tulungagung) dan penelitian yang berjudul kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 02 Bandar Lampung oleh Wahyuningsih yaitu penelitian yang pertama menggunakan metode penelitian kualitatif dekskriptif, objek penelitiannya di SMK Muhammadiyah 02 Bandar Lampung, aspek kajiannya lebih menekankan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah

---

<sup>2</sup>Laikatul Ashariyah, skripsi *Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, [https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=kepemimpinan+kepala+sekolah+dalam+meningkatkan+kinerja+pendidik+dan+tenaga+kependidikan+SMPN+1+Tulung+agung](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=kepemimpinan+kepala+sekolah+dalam+meningkatkan+kinerja+pendidik+dan+tenaga+kependidikan+SMPN+1+Tulung+agung) (diakses tanggal 07 januari 2020)

dalam meningkatkan kinerja guru. Adapun penelitian kedua mengangkat judul perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidikan dan tenaga kependidikan (studi multi kasus di SMPN dan MTsN tulungagung), kasus di SMPN Tulungagung dan MTsN Tulungagung), menggunakan metode penelitian kualitatif naturalistik dengan rancangan multikasus.

Aspek kajiannya lebih menekankan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan partisipasi kerja guru sedangkan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan lebih menekankan pada gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

## ***B. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah***

### **1. Definisi Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya<sup>3</sup>

kepemimpinan sebagai atribut atau kelengkapan suatu kedudukan, di antaranya di kemukakan oleh janda (dalam Udik budi wibowo) sebagai berikut:

(Kepemimpinan adalah jenis khusus hubungan kekuasaan yang ditentukan oleh anggapan para anggota kelompok bahwa seorang dari anggota kelompok itu memiliki kekuasaan untuk menentukan pola perilaku terkait dengan aktivitasnya sebagai anggota kelompok).<sup>4</sup>

Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa pergantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit,

---

<sup>3</sup>Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Cet. 2, Edisi Pertama (Depok: Prenadamedya Group 2016), 8

<sup>4</sup>Udik Budi Wibowo, "Teori kepemimpinan", BKD Kota Yogyakarta, 14 juni 2011, 2-3

instansi atau organisasi; kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan. Kenyataan dan/ atau gagasan, serta hasil penelitian tersebut tak dapat dibantah kebenarannya. Demikianlah, kepemimpinan itu merupakan fenomena yang kompleks sehingga selalu menarik untuk di kaji.

Kepemimpinan dapat di kaji dalam tiga sudut pandang, yakni:

- a. Pendekatan sifat, atau karakteristik bawaan lahir, atau *traits approach*;
- b. Pendekatan gaya atau tindakan dalam memimpin, atau *style approach*;
- c. Pendekatan kontingen atau *contingency approach*.

Konsep kepemimpinan merupakan komponen fundamental di dalam menganalisis proses dan dinamika di dalam organisasi. Untuk itu banyak kajian dan diskusi yang justru membingungkan. Menurut Katz dan Khan (dalam Udik Budi Wibowo) berbagai definisi kepemimpinan pada dasarnya dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok besar yakni “sebagai atribut atau kelengkapan dari suatu kedudukan, sebagai karakteristik seseorang, dan sebagai kategori perilaku”.<sup>5</sup>

Contoh kepemimpinan sebagai karakteristik seseorang, terutama dikaitkan dengan sebutan pemimpin seperti dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (dalam Udik budi wibowo) bahwa pemimpin merupakan agen

---

<sup>5</sup>Ibid.,2

perubahan, orang yang bertindak mempengaruhi orang lain lebih dari orang lain mempengaruhi dirinya.

Pengertian kepemimpinan sebagai perilaku dikemukakan oleh Sweeney dan McFarlin (dalam Udik budi wibowo) yakni: yang dapat diartikan bahwa kepemimpinan melibatkan seperangkat proses pengaruh antar orang. Proses tersebut bertujuan memotivasi bawahan, menciptakan visi masa depan, dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan.<sup>6</sup>

Berdasarkan pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor kepemimpinan itu adalah merupakan faktor utama yang sangat penting dalam melakukan segala usaha dan tindakan ke arah tercapainya apa yang menjadi tujuan sebelumnya. Jadi pemimpin adalah merupakan pendorong segala halangan dari rintangan, termasuk di dalamnya sebagai pengubah sikap mental para karyawan yang menjadi bawahannya. Oleh karena itu Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu:

1. Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut,
2. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya,
3. Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup>Ibid.,3

<sup>7</sup>Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Cet, 9: Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2012), 2

Definisi kepemimpinan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah perihal pemimpin atau cara memimpin.<sup>8</sup> Kepemimpinan merupakan aspek penting yang sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi, yakni menyangkut perilaku seseorang pemimpin dalam rangka mempengaruhi para pegawai/karyawannya, sehingga para pegawai mau bekerjasama dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan menyangkut keberadaan *figure*/sosok orang yang dipercaya menjadi pemimpin, yang dipandang memiliki kemampuan atau keterampilan lebih baik dibandingkan rata-rata dari pegawai lainnya. Kepemimpinan seseorang dalam organisasi sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi yang dipimpinnya.

Pendekatan perilaku merupakan pendekatan yang didasarkan pada pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang bersangkutan.<sup>9</sup> Perilaku tersebut dapat terlihat dari bagaimana cara memberikan perintah, mendelegasikan wewenang, berkomunikasi, memberi motivasi, mengambil keputusan dan lain sebagainya.

## **2. Tujuan dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah**

Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan. Fungsi kepala sekolah adalah menanamkan pengaruh kepada guru agar mereka melakukan tugasnya dengan sepenuh hati dan antusias.

---

<sup>8</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 1075.

<sup>9</sup>Muwahid Shulhan dan Soim, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2013), 123.



Seorang pemimpin pendidikan tidak mudah dan ringan apabila keyakinan keberagamannya tidak kuat dan landasan pekerjaannya tidak sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh pemerintah. Sehubungan dalam hal tersebut, maka pemimpin harus memulainya dari dirinya sendiri, senantiasa memeriksa diri serta menganalisis dan berusaha untuk memiliki sifat yang baik. Sifat-sifat kepemimpinan pada pemimpin yang bertanggung jawab dapat membantu anggota kelompoknya di dalam memerangi sifat-sifat yang tidak diinginkan.<sup>10</sup>

Kepala sekolah merupakan salah satu sumber daya sekolah, ia di sebut sumber daya manusia jenis menejer yang memiliki tugas dan fungsi mengkoordinasikan dan menyetarakan sumber daya manusia jenis pelaksana melalui sejumlah input manajemen agar sumber daya manusia pelaksananya, sehingga diharapkan proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik dan dapat menghasilkan output yang diharapkan.

Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan untuk menciptakan situasi proses belajar mengajar yang lebih baik. Kepala sekolah bertugas memimpin pendidikan, namun tidak semua kepala sekolah menyadari maksud kepemimpinan, kualitas serta fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh pemimpin pendidikan. Adapun menurut Wahjosumidjo bahwa tugas dan peran kepala sekolah yaitu:

---

<sup>10</sup>Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, Edisi kedua (Bogor: Ghalia Indonesia, 2006), 10.

Sebagai sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, maka tugas dan peran kepala harus dilihat dari berbagai sudut pandang. Dari sisi tertentu kepala sekolah dapat dipandang pejabat formal, sedang disisi lain kepala sekolah berperan sebagai menejer, kepala sekolah sebagai pemimpin, kepala sekolah sebagai pendidik dan kepala sekolah sebagai staf.<sup>11</sup>

### 3. Syarat-syarat kepemimpinan kepala sekolah

Kartini Kartono menyebutkan konsepsi persyaratan kepemimpinan harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu:

- a. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu “membawahi” atau mengatur orang lain agar orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- c. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan, dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.<sup>12</sup>

Earl Nightingale dan Whitt Schult dalam bukunya *Creative Thinking- How to win Ideas* yang dikutip oleh Kartini Kartono menuliskan kemampuan dan syarat yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah:

- a) Kemandirian, berhasrat memajukan diri sendiri (individualisme).
- b) Besar rasa ingin tahu, dan cepat tertarik pada manusia dan benda- benda (*curious*).
- c) Multiterampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam.
- d) Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, suka berkawan.
- e) Perfeksionis, selalu ingin mendapatkan yang sempurna.
- f) Mudah menyesuaikan diri, adaptasinya tinggi.
- g) Sabar namun ulet, serta tidak berhenti.
- h) Waspada, peka, jujur, optimis, berani, gigih, ulet, realistis.
- i) Komunikatif, serta pandai berbicara atau berpidato.
- j) Berjiwa wiraswasta.

---

<sup>11</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Cet. IV; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999), 17.

<sup>12</sup>Dian Setianingsih, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri Prawirotaman Yogyakarta*, (diakses pada hari minggu 2 januari 2020) pukul : 10.05. hal 13-14

- k) Sehat jasmani, dinamis, sanggup dan suka menerima tugas yang berat, serta berani mengambil resiko.
- l) Tajam firasatnya dan adil pertimbangannya.
- m) Berpengetahuan luas, dan haus akan ilmu pengetahuan.
- n) Memiliki motivasi tinggi, dan menyadari terget atau tujuan hidupnya yang ingin dicapai, dibimbing oleh idealisme tinggi.
- o) Punya imajinasi tinggi, daya kombinasi, dan daya inovasi.<sup>13</sup>

#### **4. Tipe gaya kepemimpinan kepala sekolah**

##### **a. Gaya kepemimpinan demokratis**

Dalam gaya/pola demokratis, pemimpin mengampu tanggung jawab dalam gaya kepemimpinannya dengan memberdayakan anak buah. Bawahan punya peran yang penting karena tugas-tugas akan di delegasikan kepadanya, terutama yang menduduki posisi sebagai Kepala Bagian, Kepala Seksi, Kepala bidang atau Kepala Devisi, sesuai dengan kemampuan masing-masing. Gaya kepemimpinan ini berbanding terbalik dengan kepemimpinan otokratis, dimana pemimpin mengambil alih semua keputusan tanpa melibatkan anak buah.

Menurut Rivai Gaya demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri para karyawannya sehingga para karyawan dapat terus inovatif dan kreatif.

Gaya kepemimpinan demokratis terdapat beberapa karakteristik yang dimiliki seorang pemimpin yaitu senang menerima saran dan pendapat bahkan kritikan dari karyawannya, selalu berusaha mengutamakan kerja sama (*team work*) dalam usaha pencapaian tujuan, ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-

---

<sup>13</sup>Ibid, 14

luasnya kepada karyawan yang berbuat kesalahan kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar karyawan tidak berbuat kesalahan yang sama, selalu berusaha untuk menjadikan karyawan lebih sukses dari pada pemimpinnya, dan berusaha untuk mengembangkan kapasitas diri sebagai pemimpin.<sup>14</sup>

b. Gaya kepemimpinan visioner

Gaya kepemimpinan ini ditandai penuh dengan ide-ide, rencana dan metode yang menjadi ciri khas. Para pemimpin ini senang untuk merancang masa depan, bahkan hal yang belum terfikir oleh sifatnya sekalipun sudah ada dalam benak si pemimpin. Gaya kepemimpinan ini biasanya ditandai dengan banyaknya *meeting* (pertemuan/rempug program) dan *training* (pelatihan) yang cukup baik dan berkisinambungan. Hal ini dilakukan untuk melatih dan memperbarui ilmu para anak buah. Permasalahannya, jika tidak dilaksanakan dalam realita, maka ide-ide dan rencana.<sup>15</sup>

c. Gaya kepemimpinan multi-kultural

Gaya kepemimpinan multi-kultural ini biasanya diaplikasikan di kantor atau perusahaan yang sifatnya berlatar belakang lintas budaya. *Multinational company* misalnya, akan memakai gaya kepemimpinan multi-kultural agar bias menjangkau semua anak buahnya. Contoh sederhana dari kepemimpinan multi-kultural adalah pimpinan menyetujui dan mendukung cara kerja sesuai dengan

---

<sup>14</sup>V, Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (PT. Raja Grafindo Persada, 2014)

<sup>15</sup>Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru*, Edisi pertama, (Penerbit Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 33-34.

tingkat budaya dan keterampilannya. Bawahan diberi kebebasan cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ide dan trik-triknya sendiri.<sup>16</sup>

d. Gaya kepemimpinan strategi

Gaya kepemimpinan strategi memiliki ciri seluruh bagian dari suatu organisasi/institusi/perusahaan bias ikut menyumbangkan kinerja terbaiknya, yang berpusat pada strategi. Tidak hanya *top management*, *middle management* maupun *low management*, yang punya kuasa dan peranan penting, bawahan yang hendak meningkatkan mutu kehidupan atau institusi juga bisa ambil peran. Gaya kepemimpinan ini dibutuhkan oleh tim riset dan strategi diberbagai jenis institusi, khususnya dalam merancang pola yang dinamis untuk mengikuti perkembangan target.

e. Gaya kepemimpinan edukasi

Gaya kepemimpinan ini membutuhkan *leader* yang punya dan mau meluangkan waktu untuk mendampingi para anak buahnya. Anak buah akan dilatih langsung sambil mendapat supervise dari para pemimpinnya. Edukasi memerlukan aktifitas menugaskan, mengajak, melatih/mengajari, mengarahkan dan bila terjadi kesalahan diperlukan teguran. Edukasi terdapat unsur mengajari, melatih, membimbing, menugasi dan mengevaluasi serta pemberian umpan balik (penghargaan atau sanksi).

f. Gaya kepemimpinan fasilitator

Gaya kepemimpinan ini mirip dengan gaya kepemimpinan edukasi, tetapi berbeda pada aplikasinya. Pemimpin tipe ini biasanya focus sama hasil, tidak

---

<sup>16</sup>Ibid, 35-36.

terlalu ambil pusing dengan peningkatan *skill* anak buahnya. Selama alur pekerjaan masih sesuai dan aman, kemungkinan besar si atasan tidak akan ikut campur terlalu banyak.

Tetapi jika ada bagian atau anak buah yang tidak bisa berfungsi sebagaimana tugas kerjanya, si pemimpin tidak akan ragu-ragu untuk turun tangan langsung memantau proses.

g. Gaya kepemimpinan tim work

Gaya kepemimpinan semacam ini berorientasi pada kerja tim. Sayangnya, sikap saling percaya dan sikap kooperatif antar anggota tim menjadi tidak terlalu penting karena fokusnya adalah mencapai misi. Gaya kepemimpinan ini sebenarnya cukup efektif digunakan jika tiap staf tidak punya banyak kewajiban atau target pribadi. Bekerja dengan sepenuh hati dan pikiran harus diterapkan oleh setiap yang terlibat dalam lingkungan kerja, jadi bisa fokus untuk mencapai target timnya.

## **5. Indikator kepemimpinan kepala sekolah**

Pemegang tampuk kepemimpinan tertinggi dalam lembaga pendidikan adalah kepala sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah dituntut untuk melaksanakan kepemimpinan yang mampu mendorong orang lain bekerja secara antusias dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Tentunya, seorang pemimpin yang ideal menampilkan ciri-ciri tertentu. Menurut Mulyasa ciri-ciri kepala sekolah yang ideal adalah sebagai berikut;

- a. Focus pada kelompok,
- b. Melimpahkan wewenang,
- c. Merangsang kreatifitas,
- d. Memberi semangat dan motivasi,

- e. Memikirkan program penyertaan bersama,
- f. Kreatif dan proaktif,
- g. Memperhatikan sumber daya manusia,
- h. Membicarakan persaingan,
- i. Membangun karakter,
- j. Kepemimpinan yang tersebar, dan
- k. Bekerja sama dengan masyarakat.<sup>17</sup>

Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin harus fokus kepada kelompok dalam melaksanakan kepemimpinan kepala sekolah lebih diarahkan pada kelompok-kelompok kerja yang memiliki tugas atau fungsi masing-masing dan tidak terfokus pada individu.

Kepala sekolah tidak selalu membuat keputusan sendiri dalam berbagai hal, akan tetapi memberikan kewenangan kepada kelompok-kelompok yang ada di bawah pengawasannya. Karena anggota kelompok yang terbiasa menangani hal tersebut demi mengetahui sehingga lebih kompeten dalam mengambil keputusan. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu merangsang kreatifitas yang dimiliki bawahannya guna menciptakan hal-hal baru yang akan menghasilkan kinerja yang lebih bermutu. Hal tersebut dapat mendorong orang-orang tidak takut berkreasi. Selain merangsang kreatifitas bawahannya, kepala sekolah juga dituntut senantiasa memberi semangat dan motivasi terhadap bawahannya.

Menurut Agung dan Yufriawati membangkitkan motivasi staf/personil dapat membuka kesadaran dan sikap, dan menjadi pintu masuk bagi perbaikan dan kemajuan sekolah.

---

<sup>17</sup>Annisa Martiana Hidayatullaeli “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Guru SD Negeri Gugus Sari Kelapa dan Wiyata Mandala Kecamatan Cilongok*” Skripsi tidak diterbitkan (Semarang: Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar UIN Semarang 2016), 24-25.

Pemimpin yang baik akan memikirkan bagaimana cara memberdayakan anggotanya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah memikirkan program penyertaan bersama. Melalui program ini, semua orang dapat berpartisipasi dalam berbagai kegiatan dengan bakat, minat, dan kemampuan masing-masing.

Sebagai pemimpin, sebagai seorang kepala sekolah bertindak kreatif dan proaktif yang bersifat preventif dan antisipatif. Tindakan yang diambil bukan hanya pada saat terjadi masalah, akan tetapi tindakan yang dilakukan bertujuan untuk mencegah munculnya masalah dan kesulitan dimasa yang akan datang.

Sudah sepantasnya seorang pemimpin memperhatikan sumber daya manusia. Kepala sekolah harus mengupayakan untuk lebih memberdayakan anggotanya agar kemampuan-kemampuannya selalu meningkat dari waktu ke waktu. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan anggotanya adalah dengan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan situasi. Kepala sekolah selalu berusaha menyamai mutu sekolah lain, bahkan senantiasa berusaha melampaui mutu sekolah lain.<sup>18</sup>

Selain mengupayakan mutu sekolah yang unggul, penting bagi kepala sekolah untuk membangun teraktir budaya dan iklim organisasi yang kondusif karena akan mendorong segenap pihak di sekolah untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Salah satu fungsi kepemimpinan kepala sekolah teletak pada bagaimana kepala sekolah membangun kerja sama dengan masyarakat.

---

<sup>18</sup>Ibid, 26-27.



### ***C. Kinerja Tenaga Kependidikan***

Menurut prawirosentono kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>19</sup>

Tenaga kependidikan merupakan salah satu elemen yang keberadaannya sangat penting bagi peningkatan mutu pembelajaran di sekolah, karena tugas, fungsi dan peranan mereka sangat menunjang bagi kelancaran proses pembelajaran di sekolah. Kepala satuan pendidikan memiliki tugas pokok dan fungsi tersendiri yang cukup banyak, sehingga dua elemen ini pun harus terlibat penuh dalam masalah tata usaha, laboratorium, dan perpustakaan, maka waktu tenaga dan pikiran mereka akan tersita dan habis. Oleh karena itu maka keberadaan tenaga administrasi, tenaga laboratorium dan tenaga perpustakaan di sekolah-sekolah saat ini sudah menjadi kebutuhan pokok yang tidak biasa dianggap sepele lagi. Namun yang mesti diperhatikan adalah kompetensi mereka yang mengisi posisi tersebut, agar peran, tugas dan fungsinya berjalan sebaik mungkin dan membantu kelancaran proses pembelajaran di sekolah tersebut.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup>Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, 69.

<sup>20</sup>Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Biaya Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2003), 79

#### ***D. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan***

Keberhasilan seorang pemimpin akan terwujud akan apabila pemimpin tersebut memperlakukan orang lain atau bawahannya dengan baik, serta memberikan motivasi agar mereka menunjukkan *performance* yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Menurut Handari nawawi kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebagai seorang supervisor dalam mengawasi kinerja guru akan berhasil jika kepala sekolah memperhatikan hasil yang akan dicapai serta memperlakukan guru dengan baik, sehingga mereka mampu menunjukkan *performance* yang lebih baik.

Tenaga kependidikan ialah orang-orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan disatukan pendidikan walaupun secara tidak langsung terlibat dalam satuan pendidikan.<sup>21</sup>

Menurut Hamid Darmadi kepuasan kerja timbul dengan baik jika seseorang memiliki motivasi kerja yang baik pula. Robin berpendapat bahwa keberhasilan dan kegagalan organisasi banyak ditentukan oleh keberhasilan dan kegagalan pemimpin dalam memainkan perannya.

---

<sup>21</sup>Onimus, Amtu, *Menejemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*, (Jl. Gegerkalong Hilir Bandung: Alfabeta, 2013), 258

Seorang pemimpin yang berhasil adalah seorang pemimpin yang memiliki kemampuan pribadi tertentu, mampu membaca keadaan bawahannya lingkungannya. Faktor yang harus diketahui dari bawahannya adalah kematangan mereka, sebab ada kaitanya dengan gaya kepemimpinan.

Menurut H. Jodeph Reitz faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas pemimpin meliputi:

1. Kepribadian (*perconality*) pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik harapan dan perilaku bawahan, dan
4. Harapan dan perilaku rekan.<sup>22</sup>

Usaha menciptakan disiplin kerja dapat dilakukan melalui perhatian dan kerja sama dari pemimpin, yaitu perilaku kepemimpinan yang menciptakan hubungan kerja dengan karyawan yang didasari rasa saling menghormati dan menghargai. Pemimpin hendaknya memperlakukan bawahan sebaik-baiknya sebagai rekan kerja, dalam hal perkerjaan maupun secara moral seperti kejujuran, kesederhanaan, tidak egois akan tetapi segala tindakannya untuk kepentingan anggota. Dengan menciptakan suasana sehat dan menyenangkan akan membentuk moral yang tinggi.

Fungsi kepemimpinan Pendidikan menurut Soekarto Indrafacrudi adalah pada dasarnya dapat di bagi menjadi dua yaitu:

- a. Fungsi yang berhubungan dengan tujuan yang hendak dicapai
  - 1) Pemimpin berfungsi memikirkan dan merumuskan dengan teliti tujuan kelompok serta menjelaskan supaya anggota dapat bekerja sama mencapai tujuan itu.

---

<sup>22</sup>Herawati Syamsul, “ Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama” Jurnal Idarah 2, Vol 1 (Desember 2017). Di akses pada 13 maret 2020.

- 2) Pemimpin berfungsi memberi dorongan kepada anggota-anggota kelompok untuk menganalisis situasi supaya dapat dirumuskan rencana kegiatan kepemimpinan yang dapat memberi harapan baik.
  - 3) Pemimpin berfungsi membantu anggota kelompok dalam memberikan keterangan yang perlu supaya dapat mengadakan pertimbangan yang sehat.
  - 4) Pemimpin menggunakan kesempatan dan minat khusus anggota kelompok.
- b. Fungsi yang berhubungan dengan suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan
- 1) Pemimpin berfungsi memupuk dan memelihara kebersamaan di dalam kelompok.
  - 2) Pemimpin berfungsi mengusahakan suatu tempat bekerja yang menyenangkan, sehingga dapat dipupuk kegembiraan dan semangat bekerja dalam pelaksanaan tugas.
  - 3) Pemimpin dapat menanamkan dan memupuk perasaan para anggota bahwa mereka termasuk dalam kelompok dan merupakan bagian dari kelompok.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Ibid, 284.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### ***A. Jenis Penelitian***

Metode penelitian pendidikan dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.<sup>1</sup>

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yaitu memaparkan aspek-aspek yang menjadi sasaran penelitian penulisan. Metode yang dimaksud yaitu suatu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, sehingga peneliti dapat menemukan kepastian dan keaslian data untuk diuraikan sebagai hasil penelitian yang akurat. Penelitian yang bersifat deskriptif menurut Suharsini Arikunto “lebih tepat apabila menggunakan metode kualitatif.”<sup>2</sup>

Berdasarkan hal tersebut, menurut Bogdan dan Taylor seperti dikutip oleh Tohirin dalam bukunya bahwa metode kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Lebih jauh lagi penelitian

---

<sup>1</sup>Nusa Putra, *Metode Penelitian* (Cet. 1; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 75

<sup>2</sup>Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Ilmiah, Suatu Pendekatan Praktek*, (Cet.9; Jakarta: Rineka Cipta, 1993), 209

kualitatif diartikan sebagai penelitian yang berupaya membangun pandangan orang-orang yang diteliti secara rinci serta dibentuk dengan kata-kata, gambaran holistik (menyeluruh dan mendalam) dan rumit.<sup>3</sup>

Pertimbangan-pertimbangan yang digunakan dalam pendekatan kualitatif ini adalah:

1. Penyesuaian pendekatan kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda
2. Bersifat langsung antara peneliti dan responden
3. Lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak perajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.<sup>4</sup>

Metode ini lebih mendekati kesesuaian dengan topik kajian Skripsi ini, yang menitik beratkan kepada kegiatan penelitian di lokasi objek dalam melakukan penelitian yang ada, dengan tujuan untuk memperoleh data ilmiah yang bersifat alamiah dan tidak menimbulkan hipotesis yang sifatnya menduga-duga berbagai hal yang menyangkut gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu.

## ***B. Lokasi Penelitian***

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 4 Palu. Alasan penulis menjadikannya sebagai lokasi penelitian karena dari beberapa sekolah yang berada di kota Palu Sulawesi Tengah, penulis menganggap sekolah tersebut menjadi salah satu sekolah yang dapat dijadikan representasi sebagai sekolah yang

---

<sup>3</sup> Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling* (Cet. 3; Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), 2.

<sup>4</sup> Arikunto, *Prosedur*, 3.

memiliki kondisi organisasional yang produktif, serta dinamika organisasi yang stabil dan dinamis.

Kondisi inilah yang menjadi dasar pertimbangan sehingga penulis memilih SMA Negeri 4 Palu sebagai lokasi penelitian, selain itu lokasinya sangat mudah dijangkau. Sehingga memudahkan bagi penulis untuk mengumpulkan data sesuai kebutuhan rencana penyusunan proposal skripsi. Penulis sangat berharap agar dapat memperoleh nilai tambah dalam melakukan penelitian ini dan sebagai langkah awal bentuk pengabdian dan aplikasi keilmuan selama melakukan studi.

### ***C. Kehadiran Peneliti***

Penelitian ini, kehadiran peneliti sebagai instrumen penelitian sekaligus sebagai pengumpul data. Oleh karena itu, kehadiran peneliti dilokasi dalam usaha melakukan penelitian, peneliti melakukan wawancara Kepala Sekolah, Wakasek, Tenaga Kependidikan dan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

Kehadiran peneliti dilokasi penelitian bertindak selaku instrumen penelitian sekaligus sebagai pengumpul data, S. Margono mengemukakan bahwa kehadiran Peneliti dilokasi selaku instrumen utama adalah sebagai berikut:

Manusia merupakan alat (instrumen) terutama mengumpulkan data. Penelitian kualitatif menghendaki peneliti atau dengan bantuan orang lain sebagai alat utama mengumpul data.hal ini dimaksudkan agar lebih mengadakan penyesuaian terhadap kenyataan-kenyataan yang ada di lapangan.<sup>5</sup>

Peneliti dalam mengadakan penelitian di SMA Negeri 4 Palu, membawa surat keterangan penelitian dari kampus IAIN PALU yang ditunjukkan kepada

---

<sup>5</sup>Margono,*Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet . 2; Jakarta: Rineka Cipta , 2000 ), 3

kepala sekolah serta staf tata usaha yang berkompeten yang akan menjadi sasaran interview. Surat tersebut merupakan surat permohonan izin peneliti untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut. Dalam melakukan penelitian, peneliti bertindak sebagai pengamat penuh yang mengamati secara teliti dan *intens* segala sesuatu yang terjadi dalam aktifitas gaya kepemimpinan kepala sekolah. Para informan yang diwawancarai (*interview*) seperti kepala sekolah, wakasek dan tenaga kependidikan diupayakan dapat memberikan informasi yang akurat dan valid.

#### ***D. Data dan Sumber Data***

Pada hakekatnya, data bagi seorang peneliti adalah sebagai alat atau dasar utama dalam pembuatan keputusan atau pemecahan masalah. Oleh karena itu, data yang diambil harus benar-benar memenuhi kriteria yang dijadikan alat dalam mengambil keputusan. Kriteria data yang lebih sebagaimana yang dikemukakan oleh J.Supranto dalam buku metode riset aplikasinya dalam pemasaran adalah: “Data yang baik adalah data yang bisa dipercaya kebenarannya (*reliable*), tepat waktu (*up to date*) dan mencakup ruang lingkup yang luas atau bisa memberikan gambaran tentang suatu masalah secara menyeluruh (*comprehensive* ).<sup>6</sup>

Sedangkan sumber data menurut Suharsini Arikunto bahwa “sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data diperoleh”.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup>J.Supranto, *Metode Riset Aplikasinya dalam Pemasaran*, (Ed. 3; Jakarta: fakultas ekonomi UI, 1981), 2.

<sup>7</sup>Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, ( Ed . Revisi ,Cet. 12; Jakarta: 2002 ), 107.



Pencatatan sumber utama dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara atau pengamatan merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya. Manakah ketiga diantara yang dominan, jelas akan bervariasi dari satu waktu ke waktu lainnya dan satu situasi ke situasi lainnya.

Menurut Burhan Bungin “ada dua jenis sumber data yang biasanya digunakan dalam penelitian sosial yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.”<sup>8</sup>

#### 1. Data Primer

Husen Umar mengemukakan pengertian data primer dengan menyatakan bahwa: “data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik individu atau perorangan, seperti hasil wawancara atau hasil penelitian kuesioner yang biasa dilakukan oleh pendidik”.<sup>9</sup>

Data primer yaitu data diperoleh lewat pengamatan langsung dan wawancara melalui narasumber atau informasi yang dipilih. Adapun sumber atau informasi penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, serta staf tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu.

---

<sup>8</sup>Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial, Format-Format Kualitatif Dan Kuantitatif* ( Cet, 1; Surabaya : Air langga university press. 2001 ), 129.

<sup>9</sup>Husen umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, ( Cet. 4; Jakarta : PT, Raja Grafindo Persada, 2001 ), 2.

## 2. Data Sekunder

Data yang dihimpun selanjutnya adalah data sekunder, untuk lebih memperjelas pengertian data sekunder ini, Peneliti kembali meneruskan kutipan dari Husen Umar, sebagai berikut:

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain, misalnya dalam bentuk tabel atau diagram. data sekunder ini digunakan oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut.<sup>10</sup>

Data sekunder adalah data yang dihimpun dari dokumen resmi sekolah, misalnya laporan rapat, buletin resmi, buku peraturan dan tata tertib. Data jenis ini dihimpun melalui tehnik membaca dan studi dokumentasi, yang menunjukkan gambaran umum SMA Negeri 4 Palu. Dalam pengumpulan data sekunder peneliti mendapatkannya melalui staf tenaga kependidikan yang mana mereka memberikan langsung soft file, dan buku-buku yang ada di perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu dan perpustakaan daerah Provinsi Sulawesi Tengah serta buku-buku yang berhubungan dengan judul skripsi ini.

### ***E. Teknik Pengumpulan Data***

Selanjutnya, untuk memperoleh data yang obyektif. Maka dalam penelitian peneliti menggunakan beberapa tehnik pengumpulan data yang dianggap representatif dalam mendukung terselenggaranya penelitian antara lain :

#### 1. Interview

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif lebih menekankan pada tehnik wawancara, khususnya wawancara mendalam (*delph*

---

<sup>10</sup>Ibid, 46.

*interview*). Teknik ini merupakan teknik pengumpulan data yang khas penelitian kualitatif. Wawancara merupakan salah satu teknik untuk mengumpulkan data dan informasi, penggunaan teknik ini dengan alasan peneliti dapat menggali tidak saja pada apa yang diketahui dan dialami subjek, tetapi apa yang tersembunyi jauh dalam diri subjek penelitian, dan apa yang dinyatakan kepada informan bisa hal-hal yang bersifat lintas waktu.<sup>11</sup>

Interview (wawancara) merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Wawancara dilaksanakan secara lisan dalam pertemuan tatap muka secara individual.<sup>12</sup>

Sebelum melakukan ini penelitian atau wawancara, peneliti harus memenuhi protokol kesehatan seperti mencuci tangan sebelum masuk ke dalam ruangan, harus menggunakan masker. Dalam penelitian ini, peneliti juga mendapatkan kendala dalam melakukan wawancara karena beberapa informan yang tidak hadir dan beberapa jawaban yang kurang sangat singkat sehingga peneliti harus melakukan wawancara ulang untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat.

Untuk mendapatkan informasi dan memperkuat penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala sekolah, Wakil kepala sekolah, staf TU atau tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu..

---

<sup>11</sup> M. Djuanaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif* ( Cet.1; Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2012 ), 176-177.

<sup>12</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet.6; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), 2016.

## 1. Observasi

Teknik observasi merupakan metode pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan melakukan pengamatan terhadap obyek yang diteliti yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Cholid Narbuko bahwa observasi adalah “alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencari secara sistematis gejala-gejala yang di selediki.<sup>13</sup>

Adapun jenis Teknik observasi yang digunakan yaitu observasi partisipan di mana peneliti telah turun langsung di lapangan melihat serta mengamati kondisi sekolah, Kepala sekolah, Staf TU atau Tenaga kependidikan di sekolah SMA Negeri 4 palu.

## 2. Dokumentasi

Teknik lain yang dapat digunakan peneliti selama mengadakan penelitian untuk memperoleh data dilapangan adalah menghimpun dokumen-dokumen dilingkungan SMA negeri 4 Palu. Serta dalam teknik dokumentasi ini peneliti juga menggunakan kamera sebagai bukti bahwa peneliti benar-benar dilakukan dilokasi dimaksud.

Pada teknik dokumentasi ini, peneliti mendapatkan dokumen tentang sekolah SMA Negeri 4 Palu seperti Sejarah sekolah, Visi dan Misi sekolah, jumlah tenaga pendidik dan jumlah tenaga kependidikan dalam bentuk *soft file*.

---

<sup>13</sup>Cholid Narbuko dan Abu Ahmad, *Metodologi Penelitian* (Cet. IV; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002 ), 70.

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

Setelah jumlah data dan keterangan berhasil dikumpulkan peneliti, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis beberapa data yang diperoleh dalam bentuk analisis deskriptif dengan menggunakan beberapa teknik analisis data antara lain:

### **1. Reduksi Data**

Reduksi data yaitu peneliti merangkum beberapa data yang diperoleh di lapangan, kemudian mengambil dari beberapa data yang dianggap mewakili untuk dimasukkan dalam pembahasan ini, termasuk didalamnya data tabel tentang jumlah tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu.

### **2. Penyajian Data**

Penyajian data yaitu setelah jumlah data dikumpulkan dengan mengambil beberapa data dari jumlah keseluruhan data yang tersedia. Selanjutnya adalah menyajikan kedalam inti pembahasan yang di jabarkan pada hasil penelitian dilapangan.

### **3. Verifikasi data**

Verifikasi data yaitu sejumlah data dan keterangan yang masuk dalam pembahasan skripsi ini akan diseleksi kebenaran dan validitasnya, sehingga data yang masuk dalam pembahasan ini adalah data otentik dan tidak diragukan keabsahannya.

Jelas bahwa uraian-uraian dari teknik analisis data ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu menjabarkan uraian-uraian analisis data dan bukan dalam bentuk

statistik inferensia, sehingga tehnik analisis data adalah menguraikan beberapa hal yang diperoleh selama penelitian dan tidak dijabarkan dalam bentuk statistik.

### ***G. Pengecekan Keabsahan Data***

Pengecekan keabsahan data dalam suatu penelitian kualitatif yang dibutuhkan untuk mendapatkan validitas dan tingkat kredibilitas data yang diperoleh. Dalam penelitian ini peneliti mengecek keabsahan data dengan menggunakan metode triangulasi data. Data yang diperoleh dicek kembali pada sumber yang sama dalam waktu yang berbeda, atau dicek dengan menggunakan sumber yang berbeda. Misalnya apabila peneliti mengumpulkan data dengan melakukan wawancara dengan kepala sekolah, data tersebut nantinya dicek (ditanyakan kembali) pada wakil kepala sekolah dan staff tata usaha.<sup>14</sup>

Pengecekan keabsahan data juga dimaksudkan agar tidak terjadi keraguan terhadap data yang diperoleh baik itu dari peneliti sendiri maupun para pembaca sehingga dikemudian hari nantinya tidak ada yang dirugikan terutama peneliti yang telah mencurahkan segenap tenaganya dalam penyusunan karya ilmiah ini.

Pengecekan keabsahan data diterapkan dalam penelitian ini agar data yang diperoleh terjamin validitasnya dan kredibilitasnya. Dalam hal ini peneliti mengadakan peninjauan kembali, apakah fakta sebagai analisis dari seluruh data yang diperoleh memang benar-benar dan terjadi disuatu lokasi tempat diadakannya penelitian, yaitu di SMA Negeri 4 Palu.

---

<sup>14</sup> Ghony, *Metode*, 318.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### ***A. Gambaran Umum SMA Negeri 4 Palu***

##### **1. Sejarah Singkat SMA Negeri 4 Palu**

Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 4 Palu didirikan berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor : SK. D 353/O/1985 tanggal 9 Agustus 1985. Letaknya sangat strategi dan salah satu SMA Negeri di Kecamatan Palu Barat. Sejak berganti status dari SMPP (Sekolah Menengah Persiapan Pembangunan) menjadi SMA Negeri 4 Palu terus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman. Demikian pula kurikulumnya, berlaku secara nasional.

Setelah perubahan nama tersebut, SMA Negeri 4 Palu terus berbenah diri sehingga mampu memenuhi kebutuhan masyarakat sekitarnya, khususnya masyarakat kota Palu. Semua itu tak lain untuk meningkatkan kecerdasan generasi bangsa sesuai dengan tuntutan masyarakat yang begitu cepat berkembang.

Kondisi sarana prasarana dan kerja keras semua warga sekolah, memungkinkan SMA Negeri 4 Palu tetap menjadi salah satu sekolah yang banyak diminati di kota Palu. Hal itu terlihat dari banyaknya pendaftar pada setiap penerimaan peserta didik baru, sehingga tidak semua pendaftar dapat ditampung.



**Tabel: I**  
**Profil SMA Negeri 4 Palu**

a.	Nama Sekolah Status	: :	SMA Negeri 4 Palu Negeri
b.	Alamat Sekolah Provinsi Kabupaten/Kota Kecamatan Kelurahan Jalan Kode Pos Telp. Fax. E-mail Website	: : : : : : : : : : :	Jln. Mokolembake No. 1 Palu Sulawesi Tengah Palu Palu Barat Lere Mokolembake No. 1 Palu 94221 0451-460392 0451-460392 <u>Smunpatpalu@yahoo.com.</u> <u>www.sman4palu@sch.id</u>
c.	Rekening No. Rekening Sekolah Nama Bank Kantor Nama Pemegang Rekening 1) SMA Negeri 4 Palu 2) Hj. Surian	: : : : : : :	SMA Negeri 4 Palu 0444040448 BNI Syariah BNI Cabang Sudirman  Bendahara Komite
d.	Nama Kepala Sekolah Nomor HP/ Telp	: :	Syam Zaini, S.Pd.,M.Si. 085256374334

**Sumber data:** Dokumen SMA Negeri 4 Palu Tahun 2020

Sejak berdirinya tahun 1976 dengan nama SMPP kemudian beralih nama menjadi SMA sampai saat ini, SMA Negeri 4 Palu telah dipimpin oleh 8 Kepala Sekolah yakni :

**Tabel : II**  
**Nama-nama kepala sekolah yang pernah menjabat sampai sekarang**

No.	N a m a	Periode Tahun
1.	Drs. H. Ibrahim Pagessa (alm)	1976 – 1980
2.	Drs. Haruna Nonti (alm)	1980 – 1990
3.	Drs. H. Suriady Ngewa (alm)	1990 – 1996
4.	Tola Gauk, BA, S.Ag (alm)	1996 – 2000
5.	Dra. Hj. Felma Lamatige (alm)	2000 – 2002
6.	Hj. Mami Lawaidjo, BA	2002 – 2003
7.	Dra. Hj. Masita Y. Ahmad,MM.	2003 – 2011
8.	Syarifudin, S.Pd.,M.Pd.	2011 – 2012
9.	Syam Zaini, S.Pd.,M.Si.	2012 – Sekarang

**Sumber data:** Dokumen SMA Negeri 4 Palu Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa kepala sekolah yang pernah menjabat ataupun yang sedang menjabat sekarang di SMA Negeri 4 Palu semuanya ada Sembilan terhitung dari yang pertama sampai sekarang.

**Tabel: III**  
**Nama-nama Wakil Kepala Sekolah yang menjabat tahun 2018 sampai sekarang**

NO	Nama/Nip	Jabatan/Jenis Guru	Alamat
1.	Drs.Sulaiman Husain 19641231 199512 1011	Wakasek Kurikulum/Matematika	Jl. Tolambu No. 5A
2.	Muhamad Erwin, MPd	Wakasek Kesiswaan/Biologi	Jl. Karajalemba
3.	Seha, S.Pd 19651012 198903 2 2014	Wakasek Sarana Prasarana/ Biologi	Jl. Anggur 1 No. 6
4.	Abd Rasyid S.Ag,M.Pd 19730510 200701 1041	Wakasek Humas/ PAI	Jl. Lasoso Lrg 1 No 15

**Sumber data:** Dokumen SMA Negeri 4 Palu Tahun 2020

Dalam menunjang pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di SMA Negeri 4 Palu, maka dibentuklah Komite Sekolah sebagai berikut :

**Tabel : IV**  
**Nama-nama pengurus komite SMA Negeri 4 Palu Tahun 2020**

No.	N a m a	J a b a t a n
1.	Abdurrachman M. Kasim, SH., MH.	Ketua Komite
2.	Muh. Erwin, S.Pd. M.Pd	Sekretaris
3.	H. Fadlon, S.Pd	Bendahara

**Sumber data:** Dokumen SMA Negeri 4 Palu Tahun 2020

## 2. Visi, Misi, Sekolah SMA Negeri 4 Palu

### a. Visi

Unggul Dalam Imtaq Dan Iptek Diera Mandiri, Serta Berbudaya Ramah Lingkungan.

### b. Misi

Berdasarkan visi di atas, maka misi SMA Negeri 4 Palu dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan Pembinaan Pengamalan Nilai-nilai Keimanan dan Ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- 2) Melaksanakan (Pembelajaran Aktif Inovatif Kreatif Efektif dan Menyenangkan) dalam Kegiatan Pembelajaran.
- 3) Meningkatkan kualitas dan daya saing melalui penguasaan dan penerapan ICT
- 4) Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan berbasis ICT yang berkualitas berdasarkan Prinsip Manajemen berbasis Sekolah

- 5) Mengembangkan Sumber Daya Manusia Melalui Penguasaan Bahasa Asing dan IPTEK serta Mampu Bersaing di Era Milenial.
- 6) Mengembangkan semangat kebangsaan yang berakar pada nilai-nilai budaya bangsa dengan tetap mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
- 7) Membudayakan disiplin, toleransi, saling menghargai, percaya diri sehingga terbentuk sikap peserta didik yang santun dan berbudi pekerti luhur.
- 8) Membangun watak dan kepribadian warga sekolah yang jujur, disiplin, bertanggung jawab dan berwawasan kebangsaan.
- 9) Menumbuhkan Sikap Peduli dan Sadar Lingkungan. Sekolah yang Bersih, Sehat, Asri, dan Nyaman

### **3. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Pendidik adalah bagian yang tak terpisahkan dari lembaga sekolah, pendidikan merupakan suatu komponen yang tak terpisahkan lembaga pendidikan.

Pendidik adalah tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran bagi peserta didik. Pendidik nantinya akan memberikan ilmu pengetahuan sekaligus mentransformasikan ilmu kepada peserta didik sesuai disiplin ilmu yang dimiliki. Mengarahkan peserta didik kearah yang lebih baik.

Sedangkan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Tenaga kependidikan sangat menunjang proses pembelajaran di SMA Negeri 4 Palu dan pendidik memiliki peranan yang sangat penting untuk memberikan pengajaran dan mendidik di sekolah. Untuk lebih jelasnya berikut jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di SMA Negeri 4 Palu.

**Tabel: V**  
**Daftar Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada SMA Negeri 4 Palu**

NO.	TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN	JUMLAH	
		PNS	HONORER
1.	Guru Mata Pelajaran	75	8
2.	Pegawai Tata Usaha	6	4
3.	Laboran	-	-
4.	Pustakawan	-	1
5.	Penjaga Sekolah	-	4
6.	Cleaning service	-	5
	<b>Jumlah</b>	<b>81</b>	<b>22</b>

**Sumber data:** Dokumen SMA Negeri 4 Palu Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di SMA Negeri 4 Palu dapat diketahui bahwa:

- a. Tenaga pendidik yang ada di SMA Negeri 4 Palu berjumlah 83 orang yang terdiri dari 75 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 8 orang berstatus sebagai guru honorer.
- b. Sedangkan untuk tenaga kependidikan yang ada di SMA Negeri 4 Palu berjumlah 20 orang yang terdiri dari pegawai tata usaha berjumlah 10 orang, 1 orang sebagai pustakawan, 4 orang sebagai penjaga sekolah dan 5 orang sebagai *cleaning service*.

#### **4. Keadaan Sarana dan Prasarana**

Sarana dan prasarana merupakan hal yang sangat urgen dalam hal meningkatkan mutu kualitas sekolah. Karena menunjang pelaksanaan proses

belajar mengajar, bahkan kualitas suatu pendidikan sangat dipengaruhi oleh keberadaan sarana dan prasarana. Sebab tanpa adanya sarana dan prasarana yang memadai maka timbul berbagai kendala dalam proses belajar mengajar maupun peningkatan sumber daya manusia (SDM). Sarana adalah suatu alat penunjang untuk mempermudah dalam proses belajar seperti gedung sekolah, kelas, alat tulis, meja, dan lain-lain. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang menunjang terjadinya proses belajar mengajar baik secara langsung maupun tidak langsung seperti ruang kelas, ruang kepala sekolah, kantin, wc, lapangan sekolah, lapangan olahraga, perpustakaan, dan lain-lain.

Jumlah sarana di SMA Negeri 4 Palu adalah 157 yang terdiri Komputer siswa TIK, Komputer Kepsek, Komputer wakasek, computer tata usaha, laptop, printer, monitor LCD, LCD proyektor, Handvcam, Camera digital, mesin foto copi/ scan mesin percetakan, rebana, pakaian adat CCTV , dan lain-lain.

Sedangkan prasarana di SMA Negeri 4 Palu terdiri dari ruang kelas, laboratorium Fisika, Laboratorium kimia, Laboratorium Biologi, Laboratorium Komputer, laboratorium seni dan film, multi media, pusat sumber belajar (PSB), Ruang Perpustakaan, Ruang seni music film, OSIS, Usaha Kesehatan Sekolah (UKS), Ruang kepala sekolah Ruang wakil kepala sekolah, Ruang Dewan Guru, Tata Usaha, Bimbingan konseling, Ruang Pemutuan, Ruang PAS, Ruang Darma Wanita, lapangan tenis, lapangan tennis, lapangan sepak bola, lapangan voli bal, lapangan basket dan lain-lain. Untuk lebih jelasnya tentang sarana dan prasarana di SMA Negeri 4 Palu dapat dilihat pada lampiran.

## 5. Letak dan Fasilitas SMA Negeri 4 Palu

SMA Negeri 4 Palu terletak di Jalan Mokolembake No. 1 Telp. (0451) 460392 Kecamatan Palu Barat, Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah. Letaknya yang strategis dan mudah terjangkau kendaraan umum sangat mendukung masyarakat Kota Palu dan sekitarnya untuk dapat melanjutkan pendidikan ditingkat SLTA. SMA Negeri 4 Palu menempati lahan seluas  $\pm$  4 Ha. Lokasi yang cukup luas tersebut memungkinkan an Sekolah ini memiliki berbagai fasilitas yang dapat menunjang prestasi siswa dan guru-guru, baik prestasi akademik (kurikuler) maupun prestasi di bidang ekstrakurikuler (olahraga, seni, dan sebagainya).

Membenahi lokasi yang cukup luas tentunya membutuhkan perhatian yang serius oleh seluruh komponen yang terkait, dana yang besar serta waktu yang lama. Sejak tahun 2008 dirasakan perubahan oleh warga sekolah tentang perubahan fisik sekolah seperti halnya pembangunan Bak Wudhu yang kapasitasnya cukup besar, pengaspalan jalan disekitar halaman SMA Negeri 4 Palu yang dapat dinikmati kenyamanan oleh seluruh pengguna jalan di lokasi tersebut, perbaikan lapangan tenis, perbaikan taman, pemasangan papin jalan menuju kelas serta salurannya sehingga terhindar dari genangan air, pembuatan pagar keliling sepanjang lokasi SMA Negeri 4 Palu, pembangunan gedung laboratorium IPA dan gedung Pusat Sumber Belajar (PSB) dan masih banyak lagi kebijakan-kebijakan kepala sekolah dalam pembangunan.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Observasi, (27 Juli 2020)

Kepala Sekolah sebagai pengambil kebijakan dan warga sekolah sebagai pendukung selalu ingin melakukan perubahan yang dapat meningkatkan kenyamanan, ketenangan, kedamaian dan keamanan berada di dalam lingkungan sekolah. Tiga tahun terakhir ini perubahan fisik SMA Negeri 4 Palu tampil sangat berubah, diawali dengan pembenahan perubahan posisi Ruang Kepala Sekolah, Tata Usaha, Ruang Dewan Guru, Ruang BK serta koridor atau ruang lobi serta pemasangan CCTV yang ditata lebih indah dan nyaman.

Di bawah kepemimpinan Syam Zaini, S.Pd.,M.Si., dan Ketua Komite H. Andi Pattongai mempunyai komitmen untuk membangun SMA Negeri 4 Palu dengan tujuan peningkatan mutu secara menyeluruh yang mengacu kepada program kerja SMA Negeri 4 Palu Tahun Anggaran 2013/2014, sehingga perubahan fisik terlihat jelas, diantaranya, pengadaan gardu listrik sendiri, penambahan WC siswa, pembangunan ruang kelas baru, pembuatan green house, penambahan luas ruang tata usaha, pembuatan tempat parkir, renovasi ruang belajar, penyelesaian dan penggunaan ruang kelas bertingkat dan menjadi pusat perhatian baik warga SMA Negeri 4 Palu sendiri maupun tamu adalah pembuatan dan penataan taman halaman sekolah sehingga keindahan, kenyamanan, kerindangan menjadi suatu pandangan yang menakjubkan.

Menjadi satu kebanggaan tersendiri bagi SMA Negeri 4 Palu sebagai sekolah yang terluas lokasinya dan mampu setiap tahunnya mendapatkan penghargaan dari pemerintah setempat melalui program daerah yaitu, mendapat penghargaan adipura tingkat provinsi terbaik ketiga, lomba kebersihan tingkat Kota Palu Tahun 2011 terbaik kedua, dengan program Wali Kota Palu Green and



Clean SMA Negeri 4 Palu mendapat penghargaan sebagai juara I Tahun 2012, juara I (satu) kebersihan tingkat provinsi tahun 2013 dan terakhir Juara umum kebersihan provinsi Sulawesi Tengah yang diserahkan pada Hari Nusantara Nasional tanggal 11 Desember 2013.

Keberhasilan dapat tercapai karena adanya kerjasama yang baik antara seluruh warga sekolah terutama Tim SBL (Sekolah Berbudaya Lingkungan) serta dukungan kepala sekolah yang secara serius dan berkesinambungan. Oleh sebab itu mari memelihara yang telah ada, membenahi yang masih kurang demi mempertahankan prestasi.

#### **B. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Negeri 4 Palu**

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin lembaga pendidikan dalam mengatur, mengarahkan, dan membimbing tenaga kependidikan agar mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin yang baik adalah kepala sekolah yang memiliki karakter atau ciri-ciri khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan, keterampilan, pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Gaya kepemimpinan yang efektif merupakan gaya kepemimpinan yang selalu bersedia menerima, menghargai saran serta pendapat, dan dapat mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin sesuai dengan situasi dan kondisi agar mereka mau bekerja dengan

penuh semangat dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana hal di atas sesuai pernyataan kepala sekolah SMA Negeri 4 Palu:

Menjadi kepala sekolah berarti menduduki status. Kepala sekolah yaitu seorang yang memiliki status kepala pemimpin, pengelola, pembina, adminislator dan figur. Kepala sekolah itu sebaiknya jangan dijabat oleh seseorang yang lemah, terutama dalam mengambil keputusan, menentukan kebijakan, atau seseorang yang berprinsip pokoknya jalan. Banyak pekerjaan yang harus yang dikerjakan olehnya. Posisi atau jabatan kepala sekolah sebaiknya dijabat oleh orang yang memiliki dinamika, yang memiliki ide, pengetahuan, dan pengalaman melakukan sharing. Kepala sekolah mampu memberdayakan pendidik dan tenaga pendidikan serta seluruh warga sekolah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar, dan produktif karena pegawainya dianggap sebagai komponen utama dalam pelaksanaan pekerjaan dan kepercayaan yang tinggi terhadap pegawai dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.<sup>2</sup>

Berdasarkan pemaparan di atas bahwa gaya kepemimpinan yang efektif merupakan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin sesuai dengan situasi dan kondisi supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan mencapai tujuan organisasi, kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu membeikan arah tujuan dan memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya, dan menjadi kepala sekolah haruslah memiliki karakter kepribadian yang baik seperti sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab dan teladan.

---

<sup>2</sup>Syam Zaini, Kepala Sekolah di SMA Negeri 4 Palu, Sulawesi Tengah, wawancara oleh penulis di SMA Negeri 4 Palu, 28 Juli 2020.

Adapun macam-macam tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan di SMA Negeri 4 Palu adalah sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini dilihat dari cara memimpin untuk selalu mengadakan musyawarah dengan pegawainya dan selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang ada di dalam sekolah dan seorang pemimpin mampu mengakui keahlian para bawahannya dan mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seekfektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat.

Sebagaimana yang dikatakan oleh wakasek bidang kurikulum Bapak Sulaeman Husain dalam wawancaranya sebagai berikut:

Pemimpin itu harus mempunyai kompetensi menejerial yang bagus, administrasiya bagus, pengelolaanya bagus, pengawasannya bagus, dan evaluasinya harus bagus. Dan pemimpin itu harus memiliki kemampuan pembelajaran, pemimpin itu harus memiliki kemampuan seperti mengelola, mengawasi dan mengevaluasi pada bawahannya, supaya apa yang kita harapkan bisa tercapai. Apabila pemimpin tidak memiliki itu, maka ada kemungkinan dia tidak mau mengelola apa yang di harapkan sekolah. Jadi pemimpin itu harus memiliki integritas dan memiliki kopetensi yang bagus, dan pemimpin harus bisa mengawasi dan mengevaluasi kinerja pada bawahannya agar terlaksana dengan baik dan sesuai dengan kopetensinya masing-masing. Kepala sekolah mampu memberdayakan wakasek-wakaseknya sesuai dengan bidangnya masing-masing dan selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dan seorang pemimpin itu mampu memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga apa yang diharapkan di sekolah itu bisa tercapai”<sup>3</sup>.

Keberhasilan kepala sekolah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya terhadap bawahannya. Pada saat kepemimpinan berlangsung, seorang pemimpin mengaplikasikan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Gaya kepimpinan yang

---

<sup>3</sup>Sulaeman Husain, Wakasek Kurikulum di SMA Negeri 4 Palu, Sulawesi Tengah, wawancara oleh penulis di SMA Negeri 4 Palu, 29 Juli 2020.

efektif merupakan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin sesuai dengan situasi dan kondisi supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting. Setiap bawahan akan dihormati dan dihargai karena memiliki kemampuan, kemauan, pikiran, minat, perhatian yang berbeda antar satu dengan yang lainnya oleh karena itu setiap bawahan harus di manfaatkan sesuai dengan porsinya masing-masing.

b. Gaya kepemimpinan visioner

Gaya kepemimpinan yang mempunyai pandangan dalam mengamati suatu kejadian di masa depan atau yang mampu membaca sebuah kejadian yang akan terjadi kedepannya dan dia dapat membangkitkan semangat para anggotanya dengan menggunakan memotivasi-motivasi agar para bawahannya semangat dalam menjalankan tugas. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan wakasek humas sebagai berikut:

Kepemimpinan kepala sekolah di SMA ini adalah kepemimpinan yang visioner yang mampu membaca kedepannya atau sebelum terjadi masalah sudah dia pikirkan duluan dan melakukan interaksi yang baik dari atasan kepada bawahan secara umum dapat langsung mengakomodir semua apa yang diinginkan dewan guru atau bawahannya.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Abd Rasyid, Wakasek Humas di SMA Negeri 4 Palu, Sulawesi Tengah, wawancara oleh penulis di SMA Negeri 4 Palu, 29 Juli 2020.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan visioner yaitu kepemimpinan yang bertujuan berpikiran ke depan jadi kepemimpinan visioner bisa diartikan sebagai kerja yang difokuskan pada visi yang hebat untuk perubahan di masa depan kemampuan visioner bertujuan sebagai agen perubahan, kepemimpinan gaya ini haruslah mereka yang memiliki kecerdasan dalam memprediksikan kebutuhan masa depan sehingga bisa mempersiapkan dari sekarang.

c. Gaya kepemimpinan edukasi

Gaya kepemimpinan ini membutuhkan seorang pemimpin atau seorang leader yang memiliki kemampuan mampu mendampingi para anak buahnya dan seorang pemimpin mampu menugaskan, mengajari, melatih, mengarahkan dan memberikan teguran kepada bawahannya apabila melakukan kesalahan. Hal tersebut sesuai dengan wawancara dengan Ibu Hajah Minarni sebagai berikut:

Kepala sekolah yang ada di SMA 4 Palu, kepala sekolah disamping sebagai pemimpin juga sebagai contoh yang baik terhadap bawahannya. Sebagai kepala sekolah juga harus mampu berkomunikasi dengan baik dan memiliki karakter kepribadian yang baik pula seperti sifat yang jujur, percaya diri, tanggung jawab, dan teladan. Dari sinilah diketahui bahwa kepala sekolah disamping sebagai pemimpin ataupun gaya kepemimpinannya, dapat di contoh oleh bawahannya.<sup>5</sup>

Hal tersebut diperkuat oleh staf TU, Ibu Siti Nurfiyah mengatakan bahwa:

Kepemimpinan kepala sekolah di SMA 4 ini sangat bagus, karena kepala sekolah sering mengontrol keadaan tenaga pendidik dan guru-guru secara langsung dan melihat apakah pegawai-pegawainya hadir atau tidak. Dan apabila ada pegawai yang tidak hadir maka sebagai kepala sekolah sebagai pemimpin di satuan pendidikan harus melakukan tindakan yang berupa

---

<sup>5</sup>Minarni, Staf TU di SMA Negeri 4 Palu, Sulawesi Tengah, wawancara oleh penulis di SMA Negeri 4 Palu, 30 Juli 2020.

peringatan dan pengarahan kepada guru yang melakukan pelanggaran agar tidak melakukan kesalahan yang sama.<sup>6</sup>

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan edukasi adalah gaya kepemimpinan ini membutuhkan sosok pemimpin yang mau dan bersedia meluangkan waktu untuk sejenak melihat para bawahannya dan melatih langsung apabila ada kesalahan yang dibuat oleh para bawahannya dan langsung mendapatkan supervisi dari pimpinannya dan kepemimpinan ini dibutuhkan dalam pelatihan- pelatihan yang diadakan berkala supaya perkembangan staf juga dapat terpantau. Selain itu, para pemimpin juga akan mencurahkan motivasi dan dukungan bagi para bawahannya dan kepada peserta didik karena tujuannya relevan.

### **C. Implikasinya Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 4 Palu**

#### **1. Penerapan Kepemimpinan Demokratis**

Kepemimpinan demokratis merupakan salah satu cara yang paling sering diterapkan oleh Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Palu. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang tidak hanya melibatkan peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin, tetapi semua anggota di bawahnya. Kepemimpinan demokratis, menuntut seorang pimpinan dapat menghargai karakteristik dan kemampuan setiap anggota/bawahannya, serta selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dan senantiasa memberikan arahan dan bimbingan terhadap potensi yang dimiliki anggota/bawahan sehingga bawahan dapat

---

<sup>6</sup>Siti Nurfiah, Staf TU di SMA Negeri 4 Palu, Sulawesi Tengah, wawancara oleh penulis di SMA Negeri 4 Palu, 30 Juli 2020

berkembang dilingkungan pekerjaannya. Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Minarni selaku Staf TU, yang mengatakan bahwa:

Kepemimpinan demokratis yang diterapkan kepala sekolah di SMA Negeri 4 Palu ini membawa dampak atau pengaruh yang positif bagi semua warga sekolah terutama kepada tenaga pendidik dan kependidikan. Kepemimpinan demokratis memposisikan tugas kepala sekolah tidak sekedar hanya sebagai pemimpin tetapi juga sebagai edukator, administrator, supervisi, dan selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.<sup>7</sup>

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis yang diterapkan kepala sekolah di SMA Negeri 4 Palu berimplikasi pada kinerja tenaga kependidikan karena dengan kepemimpinan demokratis kebebasan untuk mengembangkan potensi sangatlah besar, terjalin hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan inspirasional, dan pengaruh positif lainnya.

## 2. Penerapan Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner merupakan cara yang harus ada karena berkaitan dengan arah tujuan yaitu visi dan misi sekolah. Mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Palu dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang visioner dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu kunci keberhasilan dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan adalah kemampuan kepala sekolah yang visioner dalam mengelola sekolah sesuai dengan visi, misi, tujuan dan asaran yang ingin dicapai.

---

<sup>7</sup>Minarni, Staf TU di SMA Negeri 4 Palu, Sulawesi Tengah, wawancara oleh penulis di SMA Negeri 4 Palu, 31 Juli 2020.

Kepemimpinan yang visioner yang diterapkan oleh kepala sekolah di SMA Negeri 4 Palu adalah bertujuan agar semua anggota/bawahan dalam hal ini adalah guru dan tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang sebelumnya sudah dirumuskan, serta Kepala sekolah yang visioner harus memahami betapa pentingnya untuk mengajak semua pihak sekolah untuk bersama-sama mewujudkan visi tersebut. Kepemimpinan visioner yang diterapkan Kepala Sekolah terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Palu dapat terlihat dari pelaksanaan tugas sesuai dengan tupoksi tenaga kependidikan, sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Indo Tang selaku Pendamping Kurikulum, yang mengatakan bahwa:

Kepemimpinan Visioner ini diterapkan bertujuan agar setiap pekerjaan yang sedang atau akan dilaksanakan senantiasa bertujuan pada Visi Misi dan tujuan sekolah, sehingga dapat terkoordinir dengan baik. Dampak atau pengaruh dari penerapan kepemimpinan visioner ini adalah dilaksanakan berbagai pertemuan, rapat, training yang bertujuan untuk memantau kinerja yang telah dilaksanakan.<sup>8</sup>

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan visioner ini membutuhkan ide-ide, rencana, maupun metode dari seorang pemimpin dan bawahan agar semua pekerjaan yang kerjakan selalu berarah kepada visi misi dan tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya.

### 3. Penerapan Kepemimpinan Edukasi

Kepemimpinan edukasi merupakan kepemimpinan yang memberikan kesempatan untuk atasan dan bawahan berinteraksi langsung. Atasan pada hal ini adalah kepala sekolah memberikan edukasi-edukasi berupa *training*, rapat

---

<sup>8</sup>Indo Tang, Pendamping Kurikulum di SMA Negeri 4 Palu, Sulawesi Tengah, wawancara oleh penulis di SMA Negeri 4 palu, 11 Agustus 2020.



mengenai pekerjaan sehingga bawahan mendapatkan ilmu dan bimbingan langsung dari kepala sekolah. Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Rosmiati Sam yang mengatakan bahwa:

Kepemimpinan edukasi sangatlah penting dan membawa dampak yang positif bagi bawahan, karena kepemimpinan tersebut membentuk ruang bagi guru-guru, tenaga kependidikan dengan kepala sekolah untuk mengembangkan diri lewat edukasi-edukasi baik yang bersifat formal maupun nonformal.<sup>9</sup>

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah di SMA Negeri 4 Palu telah dijalankan dengan baik oleh kepala sekolah dan membawa dampak yang baik pada kinerja tenaga kependidikan. Hal tersebut terlihat dari hasil pekerjaan yang terkelola dengan baik sesuai dengan Standar Operasional yang menjadi acuan.

---

<sup>9</sup>Rosmiati Sam, Staf TU di SMA Negeri 4 Palu, Sulawesi Tengah, wawancara oleh penulis di SMA Negeri 4 palu, 11 Agustus 2020.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

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

Berdasarkan deskripsi data pembahasan hasil penelitian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMAN 4 Palu setelah mengamati dan mencermati dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi di lapangan dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan oleh Kepala Sekolah secara umum direspon dengan kerjasama yang baik oleh bawahannya, yang mana menggunakan gaya kepemimpinan demokratis-partisipatif yang di tunjukan oleh kepala sekolah seperti memberi contoh yang baik kepada guru dan tenaga kependidikan , karena setiap pemimpin lembaga pendidikan dalam mengatur, mengarahkan, dan membimbing tenaga kependidikan agar mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai
2. Adanya kepemimpinan tersebut yang berdampak kepada tenaga kependidikan karena adanya kepemimpinan demokratis kebebasan untuk mengembangkan potensi sangatlah besar, terjalin hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan memahami betapa pentingnya mengajak semua pihak sekolah untuk mewujudkan visi tersebut dan sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Kepala sekolah sebagai pemimpin yang baik adalah kepala

sekolah yang memiliki karakter atau ciri-ciri yang mencakup kepribadian, keahlian, dasar pengalaman, dan pengetahuan, keterampilan dan pengawasan. Kepala sekolah harus bersedia menerima, menghargai saran dan pendapat para bawahannya.

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

Penulis memberikan saran untuk dijadikan bahan pertimbangan pihak sekolah selaku tempat penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Kepala sekolah agar tetap mempertahankan tugas dan fungsi pokok kepemimpinan yang telah dikembangkan dengan baik dan peningkatan mutu pendidikan secara terus menerus dilakukan sesuai dengan kebutuhan lembaga dan masyarakat atau orang tua agar terwujud tujuan pendidikan dan perlu adanya kerja sama yang kompak dari warga sekolah agar kepemimpinan yang diterapkan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya.
2. Pertahankan disiplin waktu dan tanggung jawab dengan tugas masing-masing agar senantiasa tercipta iklim pendidikan yang berumutu dan saling kerja sama dalam mensukseskan hasil belajar dan menyusun tugas-tugas tenaga kependidikan agar menciptakan output yang berkualitas dan kepada guru atau tenaga kependidikan dan staf TU hendaknya lebih meningkatkan keterampilannya dalam mengajar di sekolah dan menyusun administrasi dengan adanya keterampilan tersebut maka akan dapat meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan agar terciptanya mutu pendidikan yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Abu dan Narbuko Cholid, *Metodologi Penelitian* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002.
- Arikunto, Suharsini. *Prosedur Penelitian Ilmiah, Suatu Pendekatan Praktek*, Cet.9; Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Amtu, Onisimus, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*, (Jl. Gegerkalong hilir Bandung: Alfabeta, 2013), 257
- Almanshur Fauzan dan GhonyM. Djuanaidi, *Metode Penelitian Kualitatif* Cet.1; Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2012.
- Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Biaya Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2003), 79
- Arikunto Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cet. 12; Jakarta: 2002 .
- Aliman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengelola Tenaga Kependidikan*, “JurnalCendekia”,34,<http://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/viewfile/3194/1639>, diakses 24 desember 2019.
- Agama Kementerian RI, Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahan*. Jakarta: PT Sinergi Pustaka Indonesia, 2012.
- AshariyahLailatul,*Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Studi Multi Kasus di SMPN 1 Tulungagung Dan Mtsn Tulungagung)*, “Jurnal Cendekia”, 1-2, <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/3466/>, diakses 24 desember 2019
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial, Format-Format Kualitatif Dan Kuantitatif* Cet, 1; Surabaya: Air langga university press. 2001.
- Mulyadi, Deddy dan Veithzal Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cet, 9: Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 1075.
- Fatmasari, Dewi, *Perilaku Pepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Total Quality Management di SMK Pika Semarang*, “Jurnal Cendekia”,124,<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/view/817/843>, diakses 24 Desember 2019.
- HidayatullaeliMartianah Annis “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Guru SD Negeri Gugus Sari Kelapa dan*

*Wiyata Mandala Kecamatan Cilongop*” Skripsi tidak diterbitkan Semarang: Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar UIN Semarang 2016.

- Juni Donni Priansah dan Sonni Suntani Setiana, *Menejemen dan Supervisi Pendidikan*, Cet. 1 (Jawa Barat: CV. Pustaka Setia 2018) 205
- Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet. 2 Jakarta: Rineka Cipta , 2000.
- Mulyasa, *Menejemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Cet. VI Jakarta: Bumi Aksara 2017.
- Putra, Nusa, *Metode Penelitian* Cet. 1; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Sukmadinata, Syaodih Nana. *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet.6; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- Supranto, J, *Metode Riset Aplikasinya dalam Pemasaran*, Ed. 3; Jakarta: fakultas ekonomi UI, 1981.
- Shulhan, Muwahid dan Soim. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, 2013.
- Salam, Abdus. *Manajemen Insani Dalam Pendidikan* Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2014.
- Setianingsih, Dian, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri Prawirotaman Yogyakarta*, diakses pada hari minggu 2 januari 2020 pukul : 10.05.
- Syamsul, Herawati. “Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama” *Jurnal Idarah 2*, Vol 1 Desember 2017. Di akses pada 13 maret 2020.
- Suparman. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru*, Edisi pertama, (Penerbit Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Susanto Ahmad, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Cet. 2, Edisi Pertama (Depok: Prenadamedya Group 2016). 69
- Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling* Cet. 3; Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.

Umar Husen, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cet. 4; Jakarta : PT, Raja Grafindo Persada, 2001.

Udik Wibowo, Budi. *Teori Kepemimpinan*. Yogyakarta: BKD Yogyakarta 14 Juni 2011. Diakses 01 Mei 2020.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* Cet. IV; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999.

Wahyuningsih, skripsi *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah*  
[https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=wahyuningsih+kepemimpinan+kepala+sekolah](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=wahyuningsih+kepemimpinan+kepala+sekolah) (diakses tanggal 07 januari 2020)

## Daftar Informan

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1	Syam Zaini S.Pd, M.Si	Kepala Sekolah	
2	Abd. Rasyid S.Ag, M.Pd	Wakasek humas	
3	Drs. Sulaiman Husain	Wakasek Kurikulum	
4	Hj. Minarni	Staff TU	
5	Siti Nurfian	Staff TU	
6	Rosmiati Sam	Staff TU	
7	Indo Tang S,Pd	Pendamping Kurikulum	
8	Umar	Staff TU	



Tabel:VI

Fasilitas-fasilitas yang dimiliki SMA Negeri 4 Palu saat ini terdiri dari :

No.	Sarana / Ruang	Jumlah
1.	Kelas / Teori	36
2.	a. Laboratorium Fisika	1
3.	b. Laboratorium Kimia	1
4.	b. Laboratorium Biologi	1
5.	d. Laboratorium Komputer	1
6.	L. Laboratorium Seni dan Film	1
7.	Multi Media	1
8.	Pusat Sumber Belajar (PSB)	1
9.	Ruang Perpustakaan	1
10.	Ruang Seni Musik/Film	2
11.	OSIS	1
12.	Usaha Kesehatan Sekolah (UKS)	1
13.	Ruang Kepala Sekolah	1
14.	Ruang Wakil Kepala Sekolah	1
15.	Ruang Dewan Guru	1
16.	Tata Usaha	1
17.	Bimbingan Konseling	1
18.	Ruang Pemutuan	1
19.	Ruang PAS	1
20.	Ruang Koperasi	1
21.	Ruang Dharma Wanita	1
22.	Lapangan Tennis	1
23.	Lapangan Sepak Bola	1
24.	Lapangan Bola Volly (PA/PI)	2
25.	Lapangan Basket	1
26.	Lapangan (Meja) Tenis Meja	1
27.	Bak Lompat Jauh	1
28.	Lapangan Sepak Takraw (fungsi ganda)	1
29.	Gawang Putsal	2
30.	Masjid	1
31.	Ruang Koperasi Siswa	1
32.	Gudang	1
33.	Green House	1
34.	Komputer siswa untuk TIK	20

No.	Sarana / Ruang	Jumlah
35.	Komputer Kepsek	1
36.	Komputer Wakasek	2
37.	Komputer Tata Usaha	5
38.	Laptop	7
39.	Printer	5
40.	Monitor LCD	1
41.	LCD Proyektor	24
42.	UPS	7
43.	Handycam	1
44.	Camera Digital	2
45.	Bel Otomatis	1 set
46.	Website	1 set
47.	Mesin Percetakan	1
48.	Mesin Foto Copy + Scan	1
49.	Elektron dilengkapi alat Band	1 set
50.	Alat Musik Bambu	1 set
51.	Rebana	1 set
52.	Musik Kolintang	1 set
53.	Pakaian Adat	38 Lbr.
54.	CCTV	36 Kmr.

## DOKUMENTASI PENELITIAN



Foto sekolah tempat penelitian



Foto wawancara dengan bapak Syam Zaini S.Pd, M.Si selaku Kepala sekolah



Foto wawancara bersama ibu Hj. Minarni selaku staff TU



Foto wawancara bersama bapak Abd.Rasyid selaku wakil kepala sekolah



Foto wawancara ibu Siti Nurfian selaku Staff TU



foto wawancara bersama ibu Rosmiati Syam Sp. Selaku staff Tu



Foto wawancara bersama bapak Umar selaku staff TU



foto wawancara bersama bapak Drs. Sulaiman Husein selaku wakasek kurikulum



foto ruangan Tata Usaha



Foto hasil screenshoot bersama ibu Indo Tang S.Pd selaku Pendamping kurikulum

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Pribadi



Nama : Muhammad Soim

Tempat Tanggal Lahir : Kotanagaya, 27 juli 1998

Alamat : Jln. Ganogo

No HP : 082293268396

### B. Identitas Orang Tua

Ayah : Waryo

Pekerjaan : PETANI

Ibu : Dasmi

Pekerjaan : PETANI

### C. Jenjang Pendidikan

1. Tk Bustanul Atfal 2009
2. Sd Impres 1 Kotanagaya 2010
3. Smp Negeri 1 Kotanagaya 2013
4. MA. Wanagading 2016
5. IAIN Palu 2016-2020

### D. Pengalaman Organisasi

1. Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan tahun 2016-2017 dan 2017-2018
2. Pengurus SENAT Mahasiswa FTIK 2018-2019
3. Pengurus UKM Muhibbul Riyadhah tahun 2016-2018
4. Wakil ketua Senat FTIK Mahasiswa 2019-2020
5. Kader UKM Muhibbul Riyadhah 2016 -sekarang



