



Vol. 03 No. 07 (2024) : 360-369

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

## KEPEMIMPINAN KEPALA SDN 01 BATANG HARI

Titin Amiati

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

titinamiati24@gmail.com

**Abstract:** *School education is organized to continue and expand basic education and prepare students to become members of the community who can have reciprocal relationships with the environment, socio-culture and can develop more skills in the world of work or higher education. The purpose of this study was to determine the extent of the implementation of the school principal's situational leadership style and to determine the supporting and inhibiting factors for the implementation of the principal's situational leadership style at SDN2 Tanjung Ratu, South Lampung. This study uses a qualitative method. The subject of the research is the principal, the data is collected by using in-depth interview techniques with informants, observation and documentation. Based on the results and analysis of the findings of the implementation of the situational leadership style of the principal of SDN 2 Tanjung Ratu, South Lampung. The success of an organization will not be separated from the various factors that support it. Situational leadership style can affect the performance of teachers and employees. Leadership is the process of being able to lead. Leaders have to do something, leaders must tell teachers and employees to take action. Leaders inform teachers in a variety of ways, such as using legitimate authority, creating models (setting examples), setting goals, rewarding and legalizing, restructuring the organization, and communicating vision.*

**Keywords:** *Principal's situational leadership style*

**Abstrak:** Pendidikan sekolah diselenggarakan untuk melanjutkan dan memperluas pendidikan dasar serta mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang dapat memiliki hubungan timbal balik dengan lingkungan, sosial budaya dan dapat mengembangkan lebih banyak keterampilan dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah serta mengetahui faktor pendukung dan penghambat implementasi gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah SDN2 Tanjung ratu Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, data dikumpulkan dengan teknik wawancara mendalam dengan informan, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan hasil dan analisis temuan implementasi gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah SDN 01 Batang Hari . Keberhasilan suatu organisasi tidak akan lepas dari berbagai faktor yang mendukungnya. Gaya kepemimpinan situasional dapat mempengaruhi kinerja guru dan karyawan. kepemimpinan adalah proses untuk dapat memimpin. Pemimpin harus melakukan sesuatu. pemimpin harus memberi tahu guru dan karyawan untuk mengambil tindakan. Pemimpin memberi tahu guru dalam berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang dilegitimasi, menciptakan model (menetapkan contoh), menetapkan tujuan, memberi penghargaan dan legal, merestrukturisasi organisasi, dan mengomunikasikan visi.

**Kata kunci:** *gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah*

## PENDAHULUAN

Menurut UNESCO Pendidikan mengubah kehidupan dan merupakan inti dari misi UNESCO untuk membangun perdamaian, memberantas kemiskinan, dan mendorong pembangunan berkelanjutan “ *education transforms lives and is at the heart of UNESCO’s mission to build peace, eradicate poverty and drive sustainable development* ”. Pendidikan memberikan dampak besar pada kemajuan suatu bangsa, dan juga bertindak sebagai suatu tempat guna mengartikan pesan pesan konstitusi serta wahana guna mengupayakan kegiatan membentuk karakter nasional (Primasari, Zulela and Fahrurrozi, 2021). Pendidikan merupakan suatu proses yang dirancang dan disusun secara sistematis yang berhubungan dengan proses pembelajaran. Oleh karenanya pendidikan sangatlah penting bagi setiap manusia dalam mengembangkan potensi dirinya. Di sekolah terdapat tenaga kependidikan yang paling berperan dan sangat menentukan kualitas pendidikan yakni para guru dan kepala sekolah (Siagian, Lubis and Darwin, 2022).

Disekolah terdiri dari struktur organisasi yang dipimpin oleh seseorang ,salah satunya kepala sekolah yang memiliki peran cukup sentral. Mampu atau tidaknya pencapaian tujuan di dalam pendidikan tentu semua itu bergantung pada kompetenis, kealhian kepribadian, hingga kecakapan seorang kepala sekolah dalam memimpin suatu sekolah. Kepemimpinan merupakan motor dari berjalannya suatu system organisasi yang ia jalankan. Kualitas kepemimpinan menentukan arah keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sehingga seorang pemimpin harus mampu mengantisipasi,mengelola dan menggerakkan roda organisasisecara cepat dan tepat. Oleh karena itu, tidaklah berlebihan jika seorang pemimpin (leader) bukan sekedar pengambil keputusan (*decision making*) tapi sebagai kunci keberhasilan sebuah lembaga atau organisasi (Aisyah and Takdir, 2017).

Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah pertama kepala sekolah sebagai administrator pendidikan, yakni untuk meningkatkan mutu sekolahnya, kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolahnya berupa perlengkapan atau peralatan yang tercakup dalam bidang administrasi pendidikan (Warisno, 2017). Kedua kepala sebagai supervisi pendidikan yakni usaha peningkatan mutu dapat dilakukan dengan cara meningkatkan mutu guruguru dan seluruh staf sekolah baik melalui rapat, observasi kelas, dan sebagainya . Tugas kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah adalah menggerakkan seluruh anggota yang berfungsi di dalamnya guna melaksanakan tugas-tugas dan kewajiban yang ada di sekolah (Suhardi, Basem and Supardi, 2022). Kepala sekolah juga memberikan apresiasi yang tinggi terhadap hasil kerja guru sehingga guru memiliki semangat kerja yang tinggi pula, ia selalu menjalin hubungan yang baik terhadap guru demi terciptanya suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan bagi guru dimana mereka tidak merasa jenuh ataupun merasa terpaksa dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah tidak memaksakan kehendaknya terhadap guru-guru termasuk dalam pengambilan suatu keputusan akan tetapi berdasarkan keputusan yang telah disepakati bersama

(Nabila and Ghani, 2022). Dalam penerapan teori kepemimpinan situasional, kepala sekolah harus didasarkan pada hasil analisis terhadap situasi yang dihadapi pada suatu saat tertentu dan mengidentifikasi kondisi anggota yang dipimpinya. Kepala sekolah harus mampu mengatasi masalah dan mengambil keputusan yang tepat. Keputusan yang tepat adalah keputusan yang berbobot dan dapat diterima oleh bawahannya. Peran kepemimpinan situasional kepala sekolah menjadi sangat penting dalam upaya mengatasi berbagai permasalahan yang ada (Mahatika and Hendriani, 2022).

Pendidikan adalah kebutuhan mendasar dalam kehidupan manusia, utamanya dalam pengembangan potensi dan pembentukan karakter generasi muda yang menjadi penerus estafet kepemimpinan di masa yang akan datang. menjadi komitmen bersama bahwa pendidikan mempunyai peran yang luhur dan agung. Oleh karena itu semua orang akan mengambil peran dalam memajukan pendidikan, orang tua, masyarakat dan pemerintah (Warisno and Hidayah, 2021). Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang dapat menunjang kualitas sumber daya manusia yang bermanfaat bagi lingkungan masyarakat, bangsa dan negara. Untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas sumber daya manusia seyogyanya madrasah dikelola oleh seorang pemimpin yang memiliki dasar-dasar dan syarat kepemimpinan. Pendirian satuan pendidikan yang sering disebut Madrasah merupakan tempat penyelenggaraan Pendidikan yang sesungguhnya. Madrasah sebagai lembaga formal memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan siswa. Madrasah harus lebih kreatif dalam proses belajar mengajar, serta mendidik dan mengembangkan karakter siswa. Pemasangan fasilitas pembelajaran saja dirasa belum cukup itu harus diikuti dengan pembangunan lingkungan belajar yang mendorong siswa untuk melihat belajar sebagai bagian integral dari kehidupan mereka (Kurniawan, Widiastuti and Aslamiyah, 2021).

Peranan guru sangat penting dalam proses pembelajaran, serta memajukan dunia pendidikan. Kualitas peserta didik dalam dunia pendidikan sangat bergantung pada mutu guru. Guru harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan agar dapat menjalankan tugas dan perannya dengan standar kompetensi yang baik yang menghasilkan peserta didik menjadi manusia yang berilmu dan memiliki keterampilan-keterampilan tertentu (Susanto and Muhyadi, 2016). Guru sebagai penyaji materi pembelajaran wajib dan harus memperhatikan aspek-aspek individual siswa sebagai subjek yang menerima materi pembelajaran. Dalam menyajikan materi guru juga harus memperhatikan kemampuan dan kondisi siswa kemudian mencari metode yang sesuai. Sebab proses belajar mengajar adalah upaya guru dalam berkomunikasi dengan siswa dalam penyampaian ilmu. Ada lima komponen komunikasi dalam proses ini yaitu : guru (komunikator), bahan pembelajaran, media pembelajaran, siswa (komunikan), dan tujuan pembelajaran (Warisno, 2017). Seorang guru harus mampu mendemonstrasikan kemampuannya di depan peserta didik dan menunjukkan sikap-sikap terpuji dalam setiap aspek kehidupan. Guru merupakan sosok ideal bagi setiap peserta didik. Biasanya apa yang dilakukan guru akan menjadi acuan bagi peserta

didik, dengan demikian guru sebagai model bagi peserta didik, maka semua gerak langkahnya akan menjadi teladan bagi setiap peserta didik (Yusnidar, 2014).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan memakai perspektif fenomenologis. Hal ini sesuai dengan pendapat Denzin dan Lincoln yang mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada (Moleong, 2002). Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah suatu benda, hal atau orang tempat data variabel penelitian melekat dan yang dipermasalahkan (Anggito and Setiawan, 2018).. Penelitian dilakukan di SDN 01 Batang Hari . Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini ada tiga teknik yaitu: (1) wawancara; (2) observasi; dan (3) dokumentasi. Teknik analisis data dengan melakukan uji kredibilitas (validitas internal) terhadap data hasil penelitian sesuai dengan prosedur uji kredibilitas data dalam penelitian kualitatif. Adapun macam-macam pengujian kredibilitas menurut Sugiyono antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member *check* (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini, penulis melakukan uji keabsahan data melalui triangulasi. Ada 3 macam Triangulasi diantaranya Triangulasi Sumber, Triangulasi Teknik, dan Triangulasi Waktu, ditemukan kepastian data yang lebih kredibel. Secara umum, langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut : Penyajian data, Reduksi data, penarikan kesimpulan (verifikasi)(Miles and Huberman, 2007).

## **PEMBAHASAN**

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan untuk memahami kepemimpinan yang dipertautkan dengan situasi tertentu, pada hakekatnya telah dikenal dari usaha- usaha pada penelitian yang terdahulu. Konsep kepemimpinan dapat dilihat dari dua kubu, yaitu Kubu Determinisme yang menganggap bahwa pemimpin dilahirkan (Takdir), dan kubu Non Determinisme yang menganggap bahwa pemimpin merupakan suatu proses (dapat dipelajari). Berbagai penelitian tentang kepemimpinan telah melahirkan berbagai Pendekatan dalam studi kepemimpinan, seperti : pendekatan kesifatan, perilaku dan situasional. Pendekatan kesifatan, memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat (*traits*) yang tampak pada seseorang. Pendekatan perilaku, bermaksud mengidentifikasi perilaku-perilaku (*behaviors*) pribadi yang berhubungan dengan kepemimpinan efektif. Kedua pendekatan ini (sifat dan perilaku) mempunyai anggapan bahwa seorang

individu yang memiliki sifat-sifat tertentu atau memperagakan perilaku-perilaku tertentu akan muncul sebagai pemimpin dalam situasi kelompok apapun dimana dia berada. Pendekatan situasional yaitu pendekatan yang menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektifitas kepemimpinan bervariasi dengan situasitugas-tugas yang dilakukan, keterampilan dan penghargaan bawahan, lingkungan organisasi, pengalaman masa lalu pemimpin dan bawahan. Pandangan situasional ini telah menimbulkan pendekatan contingency pada kepemimpinan, yang bermaksud untuk menetapkan faktor-faktor situasional yang menentukan seberapa besar efektifitas gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan situasional ini muncul karena para peneliti mengenai gaya kepemimpinan tidak menemukan pendekatan yang paling efektif bagi semua situasi (*Fielder*, dengan teori *contingency*, Tannenbaum dan Schmidt, dengan teori rangkaian kesatuan kepemimpinan (*leadership continuum*), Hersey dan Blanchard, dengan teori siklus kehidupan).

### 1. Gaya Pemberitahuan

Gaya kepemimpinan situasional mencoba mengkombinasikan proses kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang ada. Menurut gaya kepemimpinan situasional, ada tiga hal yang saling berhubungan yaitu:

- a) Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan.
- b) Jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pimpinan.
- c) Tingkat kematangan dan kesiapan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas kasus, fungsi atau tujuan tertentu.

Pada dasarnya, konsepsi gaya kepemimpinan situasional menekankan kepada perilaku pimpinan dengan bawahan (*followers*) saja, yang dihubungkan dengan tingkat kematangan dan kesiapan bawahannya. Kematangan (*maturity*) dalam hal ini diartikan sebagai kemauan dan kemampuan dari bawahan (*followers*) untuk bertanggung jawab. Terkait dengan gaya kepemimpinan Sekolah, pada dasarnya sangat identik sekali dengan konsep gaya kepemimpinan situasional, hal ini terlihat dari beberapa hasil wawancara penulis terkait dengan indikasi gaya kepemimpinan yang dilakukan. Pada prakteknya gaya kepemimpinan situasional bertolak pada tingkat kesiapan/kematangan individu atau kelompok yang berbeda-beda dalam memahami instruksi, petunjuk dan arahan dari atasannya.

Dari hasil wawancara dengan Sekolah, di dapat data bahwa kepala sekolah seringkali memberikan arahan terhadap apa yang harus dikerjakan oleh baik jajaran struktural sekolah maupun guru. Termasuk juga bahwa kepala Sekolah dalam hal ini menjelaskan secara terperinci apa yang akan dan harus dikerjakan oleh kami sebagai bawahan. Lebih jauh dikatakan bahwa, dalam pemberian petunjuk, arahan maupun tugas kepada bawahan, kepala Sekolah lebih mengedepankan penyampaian dan pemberian tugas secara rinci. Baik apa yang akan dikerjakan, kapan harus suatu kegiatan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Di sampaikan oleh Ibu Nurfadilah selaku Kepala Tata

Usaha bahwa pemberian tugas yang di berikan kepada beliau di titikberatkan pada pengawasan dan penyampaian secara terperinci, hal ini di maksudkan agar penyampaian akan tugas tersebut bisa di terima dan di jalankan dengan baik.

## **2. Gaya Memberitahukan**

Seorang pemimpin boleh berprestasi tinggi untuk dirinya sendiri, tetapi itu tidak memadai apabila ia tidak berhasil menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Terlepas dari berbagai pengertian yang di kemukakan, gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh kepala Sekolah SDN 2 Tanjung Ratu identik sekali dengan beberapa karakteristik gaya kepemimpinan situasional. Sebagai contoh dalam pelaksanaan penerimaan murid baru (PMB), kepala sekolah menjelaskan bahwa akan ada agenda penerimaan murid baru, kemudian seluruh stakeholder terkait di kumpulkan dalam suatu rapat persiapan penerimaan murid baru, setelah itu kepala sekolah memberikan arahan seperti apa konsep dan sistem PMB yang akan di berlakukan saat itu lalu kepala sekolah menunjuk penanggungjawab atau ketua pelaksana kegiatan tersebut. Selibhnya kepala sekolahnya melakukan pengawasan dan pemantauan secara berkala dalam perjalanannya kegiatan PMB berlangsung. Hal ini diperkuat oleh dokumentasi rapat persiapan penerimaan murid baru tahun 2021-2022. Dalam rapat tersebut tertulis agenda rapat yang membahastentang konsep dan sistem serta mekanisme kegiatannya saja, selibhnya seluruh tugas dan tanggung jawab terkait kegiatan PMB di berikan wewenang sepenuhnya kepada ketua atau penanggung jawab kegiatan. Hanya saja pada prakteknya kepanitiaan yang ada disarankan oleh kepala sekolah agar selalu berkoordinasi dengan kepala sekolahnya.

## **3. Gaya menjajakan (*Selling*)**

Bukan berbicara seberapa dekat seseorang dengan kepala madrasah atau atasan ketika mendapat tanggung jawab dari kepala Sekolah, tetapi sejauh mana dan seberapa bertanggung jawabkah seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diembannya. Kepala Sekolah seringkali menjajakan atau menjual tugas dan tanggung jawab kepada bawahannya, dengan kata lain ketika ada tugas yang harus di selesaikan maka kepala Sekolah lebih sering menawarkan terlebih dahulu siapa yang bersedia mengemban tanggung jawab tersebut. Lagi-lagi hal tersebut di maksudkan agar ketika tugas diberikan tidak bersifat memaksa tetapi lebih kepada kesanggupan orang perseorangan di sekolah. Walaupun pada prakteknya penunjukan secara langsung sesuai kebutuhan dan pandangan kepala Sekolah terhadap guru atau stakeholder sekolah yang di anggap cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut. Sebagai contoh, ketika ada 2 tugas yang harus di selesaikan secara bersamaan maka kepala Sekolah

menjajakan terlebih dahulu tugas tersebut kepada stakeholder yang ada kemudian di buat skala prioritas terhadap pentingnya tugas tersebut kemudian dilakukan penetapan siapa yang akan mengemban tanggung jawab tersebut. Kepala Sekolah menunjuk seorang guru menjadi penanggung jawab kegiatan bukan atas dasar jabatan saya sebagai kepala Sekolah saja, tetapi lebih kepada bagaimana saya menghargai seorang guru atas keberadaannya di sekolah. Karena ketika tanggung jawab kegiatan bukan berdasarkan penunjukan semata maka penyelesaiannya juga tidak karenerpaksa.

#### **4. Gaya Mengikutsertakan**

Tidak akan mungkin seorang kepala Sekolah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di pikul sendiri tanpa mengikutsertakan bawahannya. Sebab pada prinsipnya bukan milik seorang kepala sekolah saja. Namun milik bersama yang di dalamnya ada tenaga pendidik, tenaga kependidikan, pesertadidik, orang tua peserta didik bahkan komite dan masih banyak lagi. Tanpa adanya pengikut sertaan seluruh komponen tersebut perjalanan sekolah yang hanya di tanggung jawab oleh kepala madrasah saja tidak akan mencapai tujuan baik secara nasional, institusional, maupun instruksional. Itulah sebabnya mengapa keterlibatan seluruh komponen sekolah di sekolah sangat menentukan arah pencapaian tujuan pendidikan maupun tujuan pembelajaran. Gaya kepemimpinan dengan cara mengikutsertakan seluruh komponen sekolah sangat memberikan dampak positif bagi perkembangan madrasah yang noatbene berada di tengah lingkungan lokalisasi. Tidak hanya tenaga kependidikan tetapi seluruh komponen ikut terlibat bahkan pertumbuhan jumlah siswa pun sangat bergantung dari kinerja komit sekolah, Ini artinya keberadaan kepala sekolah sangat bergantung dengan keberadaan *stakeholder* lain.

Kepala sekolah melibatkan seluruh komponen kepala sekolah khususnya komite. Sebab dengan kinerja yang baik dan menyeluruh dari komponen-komponen sekolah target pendapatan jumlah siswa secara ideal bisa di lakukan. Hal ini dapat tergambarkan dari pertumbuhan jumlah siswa yang selalu meningkat akan kompetensi yang dimilikinya tidak maksimal dalam program Bimbingan Baca Tulis Qura'an, kepala sekolah justru mengikutsertakan seluruh guru untuk mencari solusi dalam mewujudkan program BBQ. Mulai dari merumuskan konsep BBQ, mencari siapa penanggungjawabnya sampai pada menentukan siapa yang di tunjuk menjadi pengasuh dalam program BBQ. Lagi-lagi kepala sekolah mengarahkan program terlebih dahulu, kemudian menjajakkannya baru menetapkan keikutsertaan dewan guru dalam program tersebut yang pada akhirnya kepala sekolah tetap melakukan pengawasan dan koordinasi terhadap berjalannya program tersebut.

#### **5. Gaya Mendelegasikan**

Seorang kepala madrasah sangat identik dengan pendelegasian bawahannya dalam beberapa tugas dan tanggung jawab tertentu. Sebab akan

ada penyelesaian suatu tugas yang harus dilakukan secara bersamaan dan tidak mungkin di selesaikan sendiri oleh kepala sekolah. Maka dalam hal ini kepala madrasah harus menetapkan pendelegasian bawahannya untuk membantu hal tersebut. Ketika dalam satu kesempatan kepala sekolah di minta menghadiri rapat di yayasan dan di waktu yang bersamaan kepala sekolah juga harus menghadiri rapat KKM, maka pendelegasian tenaga kependidikan atau guru harus di lakukan saat itu terjadi. Agar salah satu dari kedua agenda tersebut tidak ada yang terlewatkan mengingat sama pentingnya kedua agenda tersebut. Pengambilan keputusan untuk mendelegasikan bawahan di pandang perlu dilakukan oleh kepala sekolah mengingat keikutsertaan *steakholder* sekolah sangat membantu dalam operasional dan perjalanan bahkan perkembangan sekolah tersebut. Pendelegasian pada dasarnya tidak hanya mengikat pada suatu tugas dan tanggungjawab saja, termasuk pula dalam wujud koordinasi kegiatan yang bersifat kelembagaan. Untuk mendapatkan data yang akurat, peneliti mendapat kesempatan mewawancarai kepala sekolah, sehingga di dapat data bahwa, memberikan kesempatan pada guru lain untuk mengemban amanah sebagai Kepala sekolah, bahkan di buka seluas-luasnya kesempatan itu dan disampaikan secara terbuka pada *steakholder* kepala sekolah, namun dengan berbagai alasan dan dalih, dewan guru lebih memilih asyik di pimpin oleh Ibu Marlenavia. Beberapa dari mereka berpendapat bahwa kepemimpinan yang di lakuka oleh Ibu Erna Dahlia sangat fleksibel, tidak kaku, transparansi dan lugas. Ada pula dari mereka yang berpendapat bahwa kekhawatiran tidak mampu memimpin dengan baik menjadi alasan mengapa dewan guru tidak ingin menjadi Kepala sekolah, meskipun kesempatan sudah di buka selapang- lapang dan seluas-luanya.

#### **6. Gaya Menjual / Menjajakan**

Dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan dimana disamping seorang pemimpin memberikan pengarahan, juga berusaha melalui komunikasi dua arah berusaha agar bawahan ikut serta (ikut andil) dalam perilaku yang diinginkan oleh pemimpin tersebut. Dalam gaya ini perilaku tugas tinggi dan perilaku hubungan tinggi. Dari hasil wawancara dengan guru dapat data bahwa kepala Sekolah senantiasa mengkomunikasikan seluruh tugas yang di berikan kepada bawahannya dengan cara yang lugas. Hal tersebut dimaksudkan lagi-lagi lebih kepada agar dalam melaksanakan tugas, semua bawahan bisa dengan mudah memahami apa dan seperti apa yang di inginkan atasannya dalam hal ini kepala sekolah SDN 2 Tanjung Ratu. Kepala Sekolah menambahkan, bahwa "segala sesuatu yang di komunikasikan dengan baik, hasilnya pasti akan baik. Dan dalam hal pembagian tugas atau penginstruksian kerja, kepala Sekolah lebih mengedepankan azas transparansi dan kebersamaan. Di tambahkan juga bahwa segala suatu yang besar bukan karena datang dan di buat oleh keputusan yang besar, melainkan hasil dari perpaduan antara keputusan- keputusan kecil yang di tanggung jawab bersama. Menurut waka kurikulum gaya kepemimpinan dan gaya mempengaruhi bawahan yang di lakukan kepala Sekolah sangat ideal diterapkan di madrasah kami



mengingat berbagai pola pikir dan sudut pandang guru dan staf yang sangat beragam.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penyajian dan analisis yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa temuan implementasi gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah SDN 01 Batang Hari jika keberhasilan suatu organisasi tidak akan lepas dari berbagai faktor yang mendukungnya. Gaya kepemimpinan situasional dapat mempengaruhi kinerja guru dan karyawan. kepemimpinan adalah proses untuk dapat memimpin. Pemimpin harus melakukan sesuatu. pemimpin harus memberi tahu guru dan karyawan untuk mengambil tindakan. Pemimpin memberi tahu guru dalam berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang dilegitimasi, menciptakan model (menetapkan contoh), menetapkan tujuan, memberi penghargaan dan legal, merestrukturisasi organisasi, dan mengomunikasikan visi.

## DAFTAR PUSTAKA

### 1. Journal

Aisyah, S. and Takdir, S. (2017) 'Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Di Smp Negeri 1 Wamena Kabupaten Jayawijaya', *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 2(2), pp. 119–132.

Kurniawan, A., Widiastuti, N. and Aslamiyah, N. (2021) 'PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGEMBANGKAN EKSTRAKURIKULER PRAMUKA DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN SIDOHARJO JATI AGUNG LAMPUNG SELATAN TAHUN AJARAN 2020/2021', *Ar Royhan: Jurnal Pemikiran Islam*, 1(02), pp. 1–12.

Mahatika, A. and Hendriani, S. (2022) 'Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama', *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 7(1), pp. 1–8.

Nabila, M. and Ghani, A. R. A. (2022) 'Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Memasuki Pembelajaran Tatap Muka', *Jurnal Basicedu*, 6(3), pp. 5115–5123.

Primasari, I. F. N. D., Zulela, Z. and Fahrurrozi, F. (2021) 'Model Mathematics Realistic Education (RME) Pada Materi Pecahan di Sekolah Dasar', *Jurnal Basicedu*, 5(4), pp. 1888–1899.

Siagian, H. M., Lubis, M. J. and Darwin, D. (2022) 'Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta', *Jurnal Basicedu*, 6(3), pp. 3821–3829.

Suhardi, D., Basem, Z. and Supardi, S. (2022) 'The Effect Of Leadership And Motivation On Teacher Performance At Smk Negeri 1 Bangkinang', *Jurnal Riset*

*Manajemen Indonesia*, 4(1), pp. 126–136.

Susanto, A. T. and Muhyadi, M. (2016) ‘Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri’, *Jurnal akuntabilitas manajemen pendidikan*, 4(2), pp. 151–163.

Warisno, A. (2017) ‘Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan’. UIN Raden Intan Lampung.

Warisno, A. and Hidayah, N. (2021) ‘FUNGSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENCIPTAKAN MADRASAH EFEKTIF DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN’, *Jurnal Mubtadiin*, 7(02), pp. 29–45.

Yusnidar, Y. (2014) ‘Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh’, *JURNAL ILMIAH DIDAKTIKA: Media Ilmiah Pendidikan dan Pengajaran*, 14(2).

## 2. Book

Anggito, A. and Setiawan, J. (2018) *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).

Miles, M. B. and Huberman, A. M. (2007) ‘Analisis Data Kualitatif. Terjemahan: Rohidi TR’, *R.(Jakarta: Universitas Indonesia, 1992)*.

Moleong, L. J. (2002) ‘Metodologi penelitian kualitatif’.

Sugiyono, D. (2013) ‘Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D’.