



IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA SMA KEBANGSAAN LAMPUNG SELATAN

Diki Irawan¹, Riyuzen Praja Taula², Muhammad Yasin³

IAI ANNUR Lampung-Indonesia

Email: diki.irawan.2013@gmail.com

Abstract:

This study was conducted to examine the implementation of the situational leadership style of the head of SMA Kebangsaan South Lampung. In this study using the theory of Hersey & Blanchard (Harrison, 2020) there are four indicators, namely instruction, consultation, participation, delegation. Based on the results of the research that has been carried out, it shows that in the indicators of instruction the Head of the National High School has carried out instructions to his subordinates regarding the duties and responsibilities carried out. Consultation in this indicator is the Principal in providing direction in which there is communication between the leader and his subordinates in carrying out their duties according to the direction of the leader. Participation in this indicator includes participation given by the leader to vice principals, teachers and employees and the last delegation in this indicator the Head of the National High School has entrusted the work to his subordinates, provided a little careful direction, delegated decisions and implementation responsibilities duties to employees. Based on the results and analysis of the findings of the application of situational leadership style, the principal of SMA Kebangsaan 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:

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji terkait implementasi gaya kepemimpinan situasional kepala SMA Kebangsaan Lampung Selatan. Dalam penelitian ini menggunakan teori Hersey & Blanchard (Harrison, 2020) terdapat empat indikator yaitu instruksi, konsultasi, partisipasi, delegasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam indikator instruksi Kepala SMA Kebangsaan telah melakukan intruksi kepada bawahannya terkait tugas dan tanggung jawab yang dilakukan. Konsultasi dalam indikator ini Kepala Sekolah dalam memberikan arahan di dalamnya terdapat komunikasi antara pemimpin dan bawahannya dalam menjalankan tugas sesuai arahan dari pimpinan. Partisipasi dalam indikator ini terdapat partisipasi yang diberikan oleh pemimpin kepada para wakil kepala sekolah, guru dan karyawan dan yang terakhir delegasi dalam indikator ini Kepala SMA Kebangsaan telah mempercayakan bagian

pekerjaan kepada bawahannya, menyediakan sedikit pengarahan secara seksama, melimpahkan keputusan-keputusan dan tanggung jawab pelaksanaan tugas kepada pegawainya. Berdasarkan hasil dan analisis temuan penerapan gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah SMA Kebangsaan Lampung Selatan. 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

Pendidikan diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan alam sekitar, sosial dan budaya serta dapat mengembangkan kemampuan lebih dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi. Mengingat beban yang diemban Sekolah begitu berat, maka Sekolah harus dikelola secara profesional. Agar dihasilkan tamatan yang sesuai dengan harapan pemerintah. Thoha mengatakan bahwa organisasi (termasuk sekolah) akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dan kepemimpinannya (Warisno, 2019).

Sehubungan dengan hal tersebut pemimpin atau Kepala Sekolah SMA Kebangsaan Lampung Selatan di lingkungan pendidikan nasional secara periodik diberikan penataran atau diklat dengan harapan agar sumber daya manusia (SDM) mereka meningkat dan mampu memimpin organisasi di sekolahnya masing-masing (Murtafiah, 2021).

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses sepanjang hayat yang meliputi berbagai bidang kehidupan, terutama dilakukan melalui pendidikan. Jika dilihat dari sudut pandang ekonomi, peningkatan kualitas sumber daya manusia lebih ditekankan pada penguasaan pengetahuan, ketrampilan dan teknologi yang dibutuhkan dunia kerja dalam upaya peningkatan efisien dan efektivitas proses produksi dan mempertahankan keseimbangan ekonomi (Akbar et al., 2020).

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, jabatan melalui pendidikan dan latihan. Kepala Sekolah adalah seorang pemimpin yang merupakan organ yang seharusnya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya. Dalam hal ini targetnya adalah para guru yang diharapkan dapat meningkatkan kerjanya setelah mendapat pengaruh dari atasannya (Wardani et al., 2016).

Agar proses mempengaruhi bisa berjalan lancar, maka pemimpin harus memperlakukan individu secara manusiawi. Manusia dalam melaksanakan kegiatannya senantiasa dipengaruhi oleh kepribadian yang berbeda-beda, misalnya sifat, sikap nilai-nilai, keinginan dan minat, untuk itu akan berpengaruh pada gaya kepemimpinannya juga pada kerjanya. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin melalui orang lain yaitu melalui perilaku yang

diperlihatkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain, seperti dipersepsikan orang lain. Gaya bukanlah soal bagaimana pendapat pimpinan tentang perilaku mereka sendiri dalam memimpin tetapi bagaimana persepsi orang lain terutama bawahannya tentang perilaku pimpinannya.

Melalui gaya kepemimpinan itulah seorang pemimpin akan mampu mentransfer beberapa nilai seperti penekanan pada kelompok, dukungan guru guru maupun karyawan, toleransi terhadap resiko, kriteria pengubahan dan sebagainya pada lain sisi pegawai akan membentuk suatu persepsi subyektif mengenai dasar-dasar nilai yang ada dalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang ingin disampaikan pimpinan melalui gaya kepemimpinannya (Nasrun, 2016).

Untuk menyesuaikan antara nilai-nilai, dibutuhkan suatu proses yang disebut sosialisasi, proses ini akan berhasil dengan baik jika pegawai baru akan merasa senang dengan lingkungan kerja yang ditempatinya. Tidak berbeda dengan guru maupun peserta didik pada suatu sekolah tentunya akan merasa senang dan Proses Belajar Mengajar (PBM) akan berjalan baik. Kepala Sekolah mampu bertugas dan menjalankan fungsinya dengan baik pula (Iskandar, 2013).

Dalam usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya diperlukan seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan situasional, yaitu seorang pemimpin yang selain mempunyai kemampuan pribadi juga mampu membaca keadaan bawahannya serta lingkungan kerjanya.

Dalam hal ini kematangan bawahan berkaitan langsung dengan kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan agar pemimpin memperoleh ketaatan atau pengaruh yang memadai. Untuk itu pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang didukung para bawahannya untuk selalu bertugas secara professional. Bukan menyalah gunakan untuk kepentingan pribadi, namun untuk mencapai tujuan individu dalam organisasi agar prestasi kerja bawahan dapat ditingkatkan dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien (Fahana, 2018).

Salah satu cara efektif untuk meningkatkan prestasi kerja seseorang adalah dengan jalan menciptakan kondisi yang menyokong (*Favourable*) untuk terciptanya kebutuhan pokok individu (*Basic Personal Needs*) seseorang. Sebaliknya tidak ada kondisi yang *favourable* ini akan menghalangi kemungkinan terpenuhinya berbagai prestasi kerja seseorang (Latifah et al., 2021).

Sekolah sebagai salah satu bagian sistem pendidikan Nasional tentu memerlukan perhatian dan pengelolaan secara serius. Karena itu, kepemimpinan Sekolah ke depan dengan perubahan masyarakat yang semakin cepat dan terbuka menuntut kemampuan yang lebih kreatif, inovatif dan dinamis. Kepala Sekolah yang sekedar bergaya menunggu dan terlalu berpegang pada aturan- aturan birokratis dan berfikir secara struktural dan tidak berani melakukan inovasi untuk menyesuaikan tuntutan masyarakatnya, akan ditinggalkan oleh peminatnya. Pada masyarakat yang semakin berkembang demikian cepat dan didalamnya terjadi kompetisi secara terbuka selalu dituntut kualitas pelayanan yang berbeda dengan masyarakat sebelumnya.

Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab yang berat. Mengingat perannya yang sangat besar, keuletannya serta kewibawaannya dalam membuat langkah-langkah baru sebagai jawaban dari kebutuhan masyarakat. Menjadi

seorang pemimpin pendidikan, tidak saja dituntut untuk menguasai teori kepemimpinan, akan tetapi ia juga harus terampil dalam menerapkan situasi praktis di lapangan kerja dan etos kerja yang tinggi untuk membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Idealnya, jika pemimpin pendidikan disamping memiliki bekal kepemimpinan dari teori dan pengakuan resmi yang bersifat ekstern, tetapi juga pembawaan petensial yang dibawa sejak lahir sebagai anugerah dari Yang Maha Kuasa, namun orang dapat melatihnya agar dapat menjadi seorang pemimpin pendidikan yang tangguh dan terampil berdasarkan pengalamannya (Lubis, 2018).

Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala Sekolah sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di lembaga pendidikan, harus memiliki kesiapan dan kemampuan untuk membangkitkan semangat kerja personal. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan iklim dan suasana yang kondusif, aman, nyaman, tentram, menyenangkan, dan penuh semangat dalam bekerja bagi para pekerja dan para pelajar. Sehingga pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dapat berjalan tertib dan lancar dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini sebagaimana dituturkan oleh Hendyat Soetopo dalam bukunya "Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan", bahwa kepemimpinan pendidikan adalah suatu kemampuan dan proses mempengaruhi, membimbing, mengkoordinir, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pengembangan ilmu pendidikan serta pengajaran supaya aktivitas-aktivitas yang dijalankan dapat lebih efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran.

Apabila seorang kepala Sekolah tidak bisa mengatur, mempengaruhi, mengajak anggotanya untuk meraih tujuan pendidikan, gagap memanfaatkan peluang yang ada, dan cenderung menerapkan gaya kepemimpinan yang sekedar melaksanakan tugas rutin, maka jangan diharapkan kualitas pendidikan akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, jika seorang kepala Sekolah tersebut memiliki potensi yang cukup baik, maka ia akan cenderung untuk terus meningkatkan organisasi pendidikan di lembaga yang dipimpinnya. Sehingga dengan sendirinya kualitas pendidikan ikut meningkat.

Pertumbuhan Sekolah dalam lapisan masyarakat lagi-lagi tidak terlepas dari kepemimpinan Kepala Sekolah dalam rangka mencapai tujuan secara umum ataupun secara khusus. Sebab kepemimpinan Kepala Sekolah tidak hanya tersurat kedalam lembaga Sekolah saja tetapi juga tersirat kedalam sosial masyarakat serta kultur budaya di lingkungan masyarakat tersebut. Bagaimana kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Kebangsaan Lampung Selatan dalam perjalanannya mengembangkan Sekolah tersebut juga menjadi satu alasan kenapa pada akhirnya Sekolah ini tetap bertahan dan bahkan mampu menjadi motor penggerak perubahan pemahaman orangtua siswa akan pentingnya pendidikan Sekolah sebagai benteng kehidupan dari maraknya pergaulan bebas hingga masalah paling krusial di lingkungan masyarakat yaitu putus sekolah.

Sekolah SMA Kebangsaan Lampung Selatan bukanlah hanya sekedar simbol atau pelengkap, sebab data yang menunjukkan bahwa meningkatnya nilai akademik siswa di lingkungan Sekolah ini yang juga patut mendapat apresiasi dari pemerintah, menjadi bahan pertimbangan bahwa melalui Sekolah pulalah lahir pribadi siswa yang lebih percaya diri dan di perhitungkan di masyarakat. Piagam

penghargaan yang diperoleh SMA Kebangsaan Lampung Selatan sebagai sekolah dengan indeks integritas penyelenggara ujian nasional yang tertinggi juga bagian dari bukti bahwa Sekolah ini menunjukkan eksistensinya di masyarakat.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis lakukan menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (Sugiyono, 2018). Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Maksudnya adalah dalam penelitian deskriptif kualitatif data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya sehingga yang menjadi tujuan dalam penelitian deskriptif kualitatif ini adalah ingin menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya (Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, 1997). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, metode wawancara dan juga metode dokumentasi (Mardalis, 2014). Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu. Adapun langkah-langkah penelitian kualitatif menurut Sugiono, dibagi kedalam tiga tahap, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data (Moleong, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau pegawai dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh budaya organisasi. Di mana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau pegawai yang ada dalam suatu organisasi atau pegawai sehingga berimplikasi terhadap kinerja pegawai yang ada dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Istilah gaya adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staff dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Bagi seorang pemimpin guna mengembangkan sebuah organisasi atau instansi yang dipimpinnya menjadi sebuah organisasi atau instansi yang efektif membutuhkan kreativitas kepemimpinan yang optimal dan memadai. Kreativitas pemimpin dapat dilihat manakala pemimpin sebuah instansi atau organisasi punya kemauan dan kemampuan melakukan berbagai perubahan ke arah yang lebih baik. Peneliti kemudian lebih lanjut akan membahas mengenai gaya kepemimpinan situasional Kepala SMA Kebangsaan, dengan beracuan pada indikator: (a) instruksi, (b) konsultasi, (c) partisipasi dan (d) delegasi.

Hasil Penelitian Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Istilah gaya adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan bawahannya dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, maka

pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat sesuai dengan situasi, yang bertujuan menyelaraskan persepsi di antara orang akan mempengaruhi menjadi sangat penting kedudukannya. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan pemimpin ialah dengan mempelajari gayanya, karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya.

Menurut Hersey & Blanchard gaya kepemimpinan situasional merupakan gabungan dari empat gaya yaitu instruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi yang berfokus pada karakteristik kesiapan dan kematangan bawahan. Tidak semua pemimpin memiliki gaya kepemimpinan ini. Pemimpin membutuhkan pengalaman dan kemampuan yang matang untuk dapat menerapkan kepemimpinannya dan tidak mengesampingkan keterlibatan orang-orang yang dipimpinnya. Maka dari itu, gaya kepemimpinan situasional memiliki arti penting bagi suatu organisasi. Pentingnya gaya kepemimpinan situasional terletak pada para pengikutnya. Tekanan pada pengikut untuk kepemimpinan yang efektif mencerminkan fakta bahwa merekalah yang menerima baik pemimpin dan pengikut memiliki andil besar dalam keberhasilan suatu organisasi.

Dalam penelitian ini terdapat empat indikator berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan gaya kepemimpinan Kepala SMA Kebangsaan Lampung Selatan telah berjalan dengan baik.

1. Indikator Intruksi

Instruksi Indikator intruksi memiliki makna bahwa pemimpin memberikan instruksi khusus untuk peran dan tujuan bawahannya, mengawasi secara ketat pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab bawahannya, dan dicirikan dengan komunikasi satu arah. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa gaya kepemimpinan situasional Kepala SMA Kebangsaan Lampung Selatan sejalan dengan teori yang telah dijelaskan oleh Hersey & Blanchard bahwa Kepala SMA Kebangsaan selaku pucuk pimpinan, memberikan instruksi atau arahan-arahan kepada bawahannya jajaran Pegawai berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang masing-masing diamanahkan sesuai dengan pembagiannya, baik disampaikan oleh saat kegiatan Apel, Upacara hingga rapat pertemuan antara pegawai (Guru dan Staf).

Kepala Sekolah terbilang peduli dan aktif dalam memberikan informasi dan instruksi kepada bawahannya secara berkelanjutan jajaran pegawai juga selalu melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi, melalui briefing yang dihadiri oleh setiap elemen pegawai dan juga tidak menutup kemungkinan dilaksanakan dengan melihat kondisi dan kebutuhan berdasarkan dengan instruksi dari pimpinan (Kepala Sekolah).

2. Indikator Konsultasi

Indikator Konsultasi memiliki makna bahwa pemimpin dengan konsultasi menunjukkan banyak perilaku membimbing dan mendukung bawahannya. Pemimpin dengan gaya ini ingin menjelaskan keputusan dan kebijakan yang telah diambilnya dan mau menerima pendapat para bawahannya. Kepemimpinan ini mendorong tenaga kerja untuk berkontribusi dalam pembuatan kebijakan atau

keputusan, namun tidak berpengaruh terhadap pengambilan keputusan akhir yang mana tetap berada di tangan pemimpin. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan gaya kepemimpinan situasional Kepala SMA Kebangsaan Lampung Selatan sejalan dengan teori yang telah di jelaskan oleh Hersey & Blanchard bahwa Kepala SMA Kebangsaan Kabupaten Lampung Selatan terbilang baik dalam memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berkonsultasi terkait tugas dan tanggung jawab yang di berikan.

Saat jajaran pegawai/bawahan menerima arahan dari Kepala Sekolah selaku pimpinan, para pegawai tidak diberikan batasan untuk berkomunikasi kembali apabila terdapat kesulitan dalam mengartikan arahan dari Kepala Sekolah, baik untuk berkomunikasi dan berkonsultasi secara langsung dikomunikasikan secara dinamis melalui forum rapat dan tidak langsung (Whatsapp dan SMS). Begitupun pada pekerjaan atau tugas yang telah dilaksanakan oleh pegawai, pegawai mengkomunikasikan kembali ke pimpinan (Kepala Sekolah) sebagai wujud dari keterbukaan dan konsultasi dalam tugas. Hal ini dilakukan agar dapat mengurangi kesalahan dalam menjalankan suatu tugas atau tanggung jawab yang telah di berikan kepada pegawai.

3. Indikator Partisipasi

Indikator memiliki makna bahwa pemimpin menekankan pada memberikan dukungan dan sedikit dalam bimbingan. Pemimpin dan bawahan membuat keputusan bersama, bertukar ide atau gagasan, dan mendukung upaya mereka untuk menyelesaikan tugasnya. Peran pemimpin dalam indikator ini lebih kepada fasilitator dibandingkan pembuat keputusan atau aturan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan gaya kepemimpinan situasional Kepala SMA Kebangsaan Lampung Selatan sejalan dengan teori yang telah di jelaskan oleh Hersey & Blanchard wujud partisipasi Kepala Sekolah adalah dengan memenuhi kewajibannya sebagai seorang pimpinan dalam menyediakan fasilitas kerja yang mendukung dalam pelaksanaan tugas dari jajaran pegawainya.

Dukungan yang diberikan dalam bentuk persetujuan penganggaran untuk pelaksanaan kegiatan di setiap bidang yang ada, baik untuk pelaksanaan suatu kegiatan hingga pengadaan fasilitas penunjang lainnya. Kemudian dalam hal partisipasi lain terwujudkan dalam kerjasama dengan jajaran pegawai dalam mengambil suatu keputusan melalui diskusi dan hadirnya kemudahan untuk saling bertukar informasi dan mengajukan pendapat. Sebab secara sederhana partisipasi ini diartikan sebagai respon positif dari pimpinan dalam mendengar pendapat baik dari jajaran pegawai/bawahan yang kemudian ditindaklanjuti dengan memberikan tanggapan dan pertimbangan terkait dengan pendapat yang diajukan.

4. Indikator Delegasi

Indikator delegasi memiliki makna bahwa pemimpin dengan delegasi memberikan sedikit dukungan dan sedikit bimbingan. Indikator ini menunjukkan bahwa pemimpin mendelegasikan keseluruhan keputusan dan tanggung jawab atas pelaksanaan tugas kepada bawahannya. Sehingga bawahan memiliki kontrol untuk memutuskan bagaimana cara melaksanakan tugas. memindahkan fungsi fungsi kepemimpinan, seperti pengambilan keputusan atau arahan kepada tenaga kerja dengan harapan tenaga kerja tersebut dapat menyelesaikan permasalahannya sendiri. Pemimpin dalam gaya kepemimpinan ini berfungsi sebagai mentor atau

guru yang memberikan bimbingan serta pengetahuan kepada tenaga kerjanya dan memberikan kepercayaan serta tanggung jawab untuk membuat keputusan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan gaya kepemimpinan situasional Kepala SMA Kebangsaan Lampung Selatan sejalan dengan teori yang telah di jelaskan oleh Hersey & Blanchard bahwa wujud dari pelimpahan kewenangan atau pendelegasian yang diberikan oleh Kepala SMA Kebangsaan Kabupaten Lampung Selatan terhadap jajaran pegawainya adalah saat berlangsungnya sebuah kegiatan dan terdapat kendala, jajaran pegawai harus dapat berinisiatif untuk mewakili Kepala Sekolah dalam kegiatan tersebut tanpa mengganggu dan menghambat jalannya kegiatan. Lebih lanjut Kepala Sekolah memberikan kepercayaan kepada masing-masing seksi untuk menyusun kegiatan kegiatan yang diperlukan untuk pembangunan pendidikan sesuai dengan tugas pokok masing-masing seksi. Misalnya pemberian kepercayaan kepada bidang untuk mengurus kegiatan administrasi sekolah. Kemudian dengan adanya pendelegasian tersebut pada dasarnya mengandung hal positif karena bersifat fleksibel dan membantu, semisal dalam keperluan untuk pengesahan dokumen, sedangkan Kepala Sekolah sedang tidak ditempat maka didelegasikan ke jajarannya sesuai dengan regulasi yang ada. Berdasarkan dengan hasil penelitian yang menunjukkan gaya kepemimpinan Kepala SMA Kebangsaan Kabupaten Lampung Selatan, tingkat dukungan serta keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok yang di berikan Kepala SMA Kebangsaan Kabupaten Lampung Selatan dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan dengan kebijakan pemimpin, perbaikan mutu kinerja dengan motivasi dan nasehat pimpinan laksanakan, melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Sehingga aktivitas pemimpin dapat mempengaruhi kinerja pegawai semuanya sesuai realita serta diperkuat dengan perkembangan ilmu atau teori, yang mana motivasi sebagai penunjang dan kebutuhan dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsi pegawai sesuai aturan yang diberlakukan. Karena pada hakekatnya semua itu dilakukan untuk mencapai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab bersama. Untuk menentukan tinggi rendahnya kinerja dan kualitas aparatur pemerintah itu, tergantung kepada pimpinannya. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di dalam satu bidang. Sehingga dia mampu untuk mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Oleh karena itu seorang pemimpin dianggap perlu untuk mengetahui metode atau cara menumbuhkan atau meningkatkan kinerja para pegawainya dan salah satu caranya ialah gaya kepemimpinan yang dimiliki. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai.

KESIMPULAN

Dari seluruh pembahasan dan analisis data Penelitian dapat disimpulkan bahwa: Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SMA Kebangsaan Lampung Selatan Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan Sudah berhasil baik di Lihat dari Beberapa gaya kepemimpinan yang di gunakan

dengan merujuk pada indikator : Gaya Intruksi, Konsultasi, Partisipasi, Delegasi. Dengan penjelasan bahwa :

Keberhasilan suatu organisasi tidak akan terlepas dari berbagai faktor yang mendukung. Kepemimpinan merupakan suatu proses. Agar bisa memimpin, pemimpin harus melakukan sesuatu. Pemimpinan harus memberitahukan guru dan karyawan untuk mengambil tindakan. Pemimpin memberitahukan kepada guru melalui berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang *terlegitimasi*, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukum, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan visi. Dalam hal mengikutsertakan bawahannya, Kepala Sekolah melakukannya dengan begitu lugas dan terperinci. Ini dimaksudkan agar apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab *steakholder* sekolah dapat di laksanakan dengan baik. Begitu pula dalam hal memaparkan rangkaian tugas dan tanggung jawab, Kepala Sekolah dengan serta merta memberi kesempatan seluas-luasnya kepada para guru agar dapat ikut andil bahkan dalam hal kecil sekalipun yang terkait dengan sekolah. Dalam hal mendelegasikan bawahannya terhadap tugas dan tanggung jawab sekolah, Kepala Sekolah tidak membedakan dari mana dia berasal dan seperti apa dia melakukan tugas, tapi lebih kepada mempercayai sepenuhnya kemampuan dewan guru yang kemudian baru di lakukan evaluasi dari setiap poin pekerjaan atau tanggung jawab yang di berikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, E. E., Noviarita, H., & Anggraeni, E. (2020). Optimization of Human Resources Quality in Improving the Performance of Islamic Banking Employees. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 6(2), 136-144. <https://doi.org/10.24815/jped.v6i2.14491>
- Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi. (1997). *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara.
- Fahana, J. (2018). Perencanaan Strategis Sistem Informasi untuk Pengelolaan Guru Sekolah Muhammadiyah. *Jurnal Ilmiah Teknik Elektro Komputer Dan Informatika*, 4(1), 51. <https://doi.org/10.26555/jiteki.v4i1.9929>
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018-1027. <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>
- Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Ma Nurul Islam Jati Agung. *Jurnal Mubtadiin*, 7(2), 107-108.
- Lubis, M. S. (2018). Perencanaan Strategik Pendidikan. *Jurnal Manajemen Strategik*, 4(1), 45-59.
- Mardalis. (2014). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Bumi Aksara.

- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Murtafiah, N. H. (2021). Efektivitas penerapan Metode Sorogan Kitab Al Jurumiyah Dalam Meningkatkan Kemampuan Membaca Kitab Kuning. *An Nida*, 1(1), 18-25.
- Nasrun, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1(2), 63-70. <https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan RnD)*. Alfabeta.
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58-65.
- Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>