

## **GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SMK ULIL ALBAB DESA KELUTAN KECAMATAN NGRONGGOT KABUPATEN NGANJUK**

Fatahuddin1  
[Fatahimron123@gmail.com](mailto:Fatahimron123@gmail.com)

### **Abstract**

*The leader is expected to be able to influence his subordinates so that they can maximize their functions to be able to achieve the goals set. The Principal as a professional leader who is given the task of leading an institution to determine effective steps in the school environment, in order to achieve goals.*

*In Ulil Albab Vocational School Kelutan Ngronggot Nganjuk if you want something good and matters related to the school run smoothly, the Principal of Ulil Albab Vocational School as the school leader always talks with the council Teachers and school staff for the best decision making, and the results of the deliberations are agreed by the Principal of Ulil Albab, the council of Teachers, employees, so that all involved must feel responsible as well. Head of Ulil Albab School Kelutan Ngronggot Nganjuk in his communication patterns such as father to his son and leader to his subordinates and like friends to the elders, sometimes exemplifies a professionalism in working for the entire Teacher board and employees. Principal Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk he tends to deliberate, give direction, order and give an example of goodness in SMK Ulil Albab, he is more concerned with the public interest than personal interests and he also assigns tasks to his subordinates according to his abilities, also all teachers and school staff Ulil Albab Vocational School is considered as their own family. He tends to use the type of Democracy in managing schools.*

**Keywords:** *Principal Leadership*

### **A. Konteks Penelitian**

Pada umumnya pendidikan dipahami sebagai fenomena individual dan fenomena social budaya. Hal tersebut merupakan sebuah pemahaman yang kurang tepat dikarenakan pemahaman pendidikan sebagai fenomena individu bertolak dari pendekatan antropologi yang memahami manusia sebagai realitas Mikrokosmos dengan potensi-potensi dasar yang dapat di kembangkan di masa yang akan datang.

Pendidikan merupakan sebuah interaksi antara dua orang atau lebih, baik bersifat formal, non formal, maupun informal.<sup>2</sup> Proses pendidikan akan

---

1 Dosen STAIH Pare Kediri

2Pendidikan informal biasanya terjadi dilingkungan keluarga yang dimulai sejak anak bayi, yaitu dengan melihat dan memperhatikan orang tuanya dari segi kata-kata maupun tindakan.Pendidikan

berlangsung selama masih ada kehidupan duniawi. Namun pendidikan yang sering kali mendapat reaksi dan perhatian serius dari pihak-pihak terkait adalah pendidikan formal karena diharapkan dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas melalui pendidikan yang berkualitas pula.

Untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas dibutuhkan beberapa input pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Sesuatu yang berupa sumber daya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses.

Input pendidikan meliputi, Input sumber daya, meliputi sumber daya manusia (Kepala sekolah, guru, guru BP, karyawan, siswa) dan sumber daya lainnya (peralatan, perlengkapan, uang, dan bahan) Input perangkat lunak, meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana, dan program, Input harapan-harapan, berupa visi, misi, tujuan, dan sasaran-sasaran yang di capai oleh sekolah.<sup>3</sup>

Pemimpin adalah bukan seorang sosok yang hanya dapat membuat visi dan misi, akan tetapi pemimpin adalah orang-orang yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain untuk tujuan mencapai tujuan. Mereka dapat mendukung kolega untuk mengubah perilakunya, mengambil pendekatan baru untuk bekerja dan membangun pola pikir baru.<sup>4</sup> Dengan demikian pemimpin dituntut untuk dapat membawa koleganya untuk senantiasa bekerja sama dalam mencapai tujuan. Namun pada kenyataannya di lapangan, pemimpin hanya sosok figure yang mendukung suatu posisi tertentu namun tidak dapat membawa lembaga yang dipimpinnya ke arah yang lebih maju.

Kepemimpinan dapat dideskripsikan sebagai sebuah proses dimana seseorang menetapkan standar tertentu, ekspektasi dan pengaruh tindakan orang lain untuk bertindak untuk mendapatkan arah yang diinginkan,

---

informal pada keluarga banyak dilakukan oleh orang tua perempuan, karena orang tua perempuan lebih dekat dengan anak-anaknya.

3Nanang Hanifah dan Cucu Suhana (2009), *Konsep Strategi Pembelajaran*, (Bandung: Refika Aditama), hlm. 84

4Jilid Rood (2010), *Leadeship in Early Childhood*, Terjemah Arifin, *Kepemimpinan PAUD*. (Yogyakarta: Aditya Media), hlm. 14

seperti yang dikatakan Taylor bahwa kata-kata, tindakan, keputusan, interaksi, dan gaya pemimpin dapat mempengaruhi kepercayaan, nilai, perasaan dan perilaku orang yang mereka pimpin dan penting dalam menentukan bagaimana orang lain merespon dalam suatu Team.<sup>5</sup>

Hasibullah Satrawi menyebutkan tiga kecakapan yang harus ada dalam diri seorang pemimpin yakni kecakapan aspiratif, kecakapan akomodatif/keterampilan menyaring, menerima dan merealisasikan aspirasi-aspirasi yang di anggap penting dan kecakapan implementatif. Implementatif atas sebuah kebijakan membutuhkan kecakapan tersendiri dari pemimpin. Sebab, tidak sedikit kebijakan yang sempurna di atas meja, namun pelaksanaannya di lapangan sangat jauh yang di rencanakan. Di sinilah control dan kerja keras seorang pemimpin di butuhkan, hingga sebuah kebijakan membumi secara sempurna dalam kehidupan masyarakat luas.<sup>6</sup> Kepemimpinan organisasional memainkan peranan sentral dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi bisnis atau jasa. Namun, bagaimanakah gaya kepemimpinan yang efektif dan untuk kesuksesan kinerja organisasional secara berkelanjutan masih menjadi isu perdebatan serius di kalangan praktisi, pakar manajemen dan menjadi salah satu isu sentral dalam telaah teoritis dan riset-riset empiris dalam beberapa decade terakhir.<sup>7</sup>

Kebijakan merupakan rencana yang berisi pernyataan atau pemahaman umum yang membantu mengarahkan pengambilan keputusan, khususnya cara, bukan aksi. Seringkali kebijakan berupa pernyataan yang tidak tertulis. Kebijakan membatasi pengambilan keputusan dalam wilayah tertentu dan memastikan agar keputusan tersebut konsisten dan mengarah kepada tujuan organisasi. Kebijakan memberi ruang pada inisiatif dalam pengambilan keputusan. Membuat kebijakan dengan tujuan organisasi bukan merupakan pekerjaan mudah. Ada beberapa alasan. Pertama, beberapa

---

<sup>5</sup>Taylor, *Walking The Talk: Building a Culture For Success*, (London: Random House), hlm. 32

<sup>6</sup>Hasibullah Satrawi (peneliti pada moderate muslim (MMS) di Jakarta), *Fiqh kepemimpinan Al-Muqoddimah Ibnu Kholdum* (Jawa Pos, Sabtu 12 Juli 2008), Hlm 4

<sup>7</sup>Andreas Lako (2004), *Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi* (Yogyakarta: Amara Books), hlm 89

kebijakan tidak tertulis. Kedua, inisiatif dan ekonomi dalam kebijakan dapat menghasilkan variasi yang cukup besar dalam pengambilan keputusan.<sup>8</sup>

Seorang pemimpin harus bersedia dengan sepenuh hati mendengarkan orang lain. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat menjaga dirinya dan memahami pandangan-pandangan para bawahannya. Dengan pemahaman seperti ini, pemimpin akan mampu membuat keputusan-keputusan yang lebih dapat di terima oleh para bawahan.<sup>9</sup>

Pendidikan adalah salah satu bentuk perwujudan kebudayaan manusia yang dinamis dan syarat perkembangan karena itu perubahan atau perkembangan pendidikan adalah hal yang memang seharusnya terjadi sejalan dengan perubahan budaya kehidupan, Perubahan dalam arti perbaikan pendidikan dalam semua tingkat perlu terus menerus dilakukan sebagai antisipasi kepentingan masa depan. Pemikiran ini mengandung konsekuensi bahwa penyempurnaan atau perbaikan pendidikan menengah kejuruan perlu dilakukan di selaraskan dengan perkembangan kebutuhan usah di dunia Industry, perkembangan ilmu, teknologi dan seni.<sup>10</sup>

Sebagai bagian dari Sistem pendidikan Nasional, pendidikan menengah kejuruan merupakan pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu, kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja, melihat peluang kerja dan mengembangkan diri di kemudian hari.<sup>11</sup> Pendidikan menengah kejuruan harus dijalankan atas dasar prinsip investasi SDM. Semakin tinggi kualitas pendidikan dan pelatihan yang diperoleh seseorang, akan semakin produktif orang tersebut. Akibatnya selain meningkatkan produktifitas nasional, meningkatkan pula daya saing tenaga kerja dipasar global. Untuk mampu bersaing di pasar global, sekolah

---

8Mamduh M. Hanafi (1999), *Manajemen* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN), hlm 124-125

9RD. Jatmiko (2004), *Pengantar Bisnis* (Malang: UMM Press), hlm 265

10Departemen pendidikan nasional Direktur Jendral Pendidikan Dasar dan menengah Direktorat pendidikan menengah kejuruan, kurikulum SMK edisi 2004. Program keahlian: semua program keahlian. Hlm 1

11Ibid., hlm 1

kejuruan harus mengadopsi nilai-nilai yang di terapkan dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu disiplin, taat azas, efektif dan efisien.<sup>12</sup>

Penelitian ini menarik untuk diteliti karena SMK Ulil Albab Ngronggot Nganjuk memiliki beberapa keunggulan antara lain:

1. SMK Ulil Albab Ngronggot Nganjuk memiliki beberapa jurusan seperti TKJ, Multimedia, dan Perbankan.
2. Di SMK Ulil Albab Ngronggot Nganjuk di cetak untuk murid-muridnya untuk menjadi ustad dan konglomerat.
3. Lulusan Di SMK Ulil Albab banyak yang bekerja di stasiun TV Swasta (BBSTV, JTV) dan ada yang melanjutkan ke dunia perkuliahan.

Dengan ini kepala sekolah pasti ada target-target lembaga yang harus dicapai. Kepala sekolah harus mampu mengambil keputusan yang tepat untuk kemajuan lembaga meskipun kadang tidak semua orang akan terpuaskan. Di sinilah makna gaya kepemimpinan yang sangat berperan penting. Berkenaan dengan hal tersebut, melalui penelitian ingin diangkat Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMK ulil albab nganjuk.

## **B. Kajian Teori**

### **1. Kajian Kepemimpinan**

Dalam pandangan Islam, Kepemimpinan tidak jauh berbeda dengan model kepemimpinan pada umumnya, karena prinsip-prinsip dan sistem yang di gunakan terdapat beberapa kesamaan. Kepemimpinan dalam Islam pertama kali dicontohkan oleh Rosululloh SAW, kepemimpinan Rosululloh tidak bisa dipisahkan dengan fungsi kehadirannya sebagai pemimpin sepiritual dan masyarakat. Prinsip dasar kepemimpinan beliau adalah keteladanan. Dalam kepemimpinannya mengutamakan *Uswatun Hasanah* pemberian contoh kepada para sahabatnya yang dipimpin.<sup>13</sup> Rosululloh memang mempunyai kepribadian yang sangat agung hal ini seperti yang digambarkan dalam Al-Quran :

---

<sup>12</sup>Ibid., hlm 3

<sup>13</sup>Zainudin, Muhadi & Mustaqim, Abd, (2005) *Study Kepemimpinan Islam Telaah Normatif & Historis*, (Putra Media Utama Press: Semarang), hlm 15

## وانك لعلى خلق عظيم

Artinya: “Dan sesungguhnya engkau Muhammad benar-benar berada dalam akhlak yang agung”. (Q.S. Al-Qalam: 4)

*Keith Davis* dalam bukunya berjudul *Human Behavior at Work: Human Relations and Organizational Behavior* hanya merinci empat sifat yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin. a) Kepemilikan inteligensia (*intelligence*). Sifat ini diperlukan karena pada umumnya para pemimpin memiliki kecerdasan yang relative melebihi yang dipimpin. b) Kematangan dan keluasan pandangan social (*social maturity and breadth*). c) Memiliki motivasi dan keinginan yang kuat untuk berprestasi yang datang dari dalam dirinya sendiri (*inner motivation and achievement desires*). d) Memiliki bakat bersosialisasi atau kecakapan bergaul (*social skill*). Dalam banyak hal seorang pemimpin dituntut untuk bergaul dengan lebih banyak orang dibanding yang dipimpin. Kecuali ia harus bergaul dengan anggotanya kelompoknya, iapun bergaul dengan orang-orang diluar kelompoknya. Terkait dalam hal ini, tentu seorang pemimpin yang memiliki *social skill* tinggi berkecendrungan berhasil dalam kepemimpinannya dibanding dengan pemimpin yang *social skill*nya rendah.

*Chester I Barnard* (1939) dalam melacak kepemilikan sifat dari seorang pemimpin bahkan dengan memilihnya menjadi dua sifat utama yaitu: pertama Sifat-sifat pribadi yang meliputi : fisik, kecakapan, penguasaan teknologi, daya tanggap, pengetahuan, daya ingat, dan imajinasi. Kedua Sifat-sifat pribadi yang memiliki watak subyektif, yakni keunggulan seorang pemimpin yang mencakup keyakinan, ketekunan, daya tahan, dan keberanian.

## 2. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ialah pola-pola perilaku pemimpin yang di gunakan untuk mempengaruhi aktivitas orang-orang yang di pimpin untuk mencapai tujuan dalam suatu situasi organisasinya, menegakkan disiplin yang sejalan dengan tata tertib yang telah di buat, memperhatikan bawahannya dengan meningkatkan kesejahteraannya serta bagaimana pimpinan berkomunikasi dengan bawahannya.

Para peneliti telah mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yaitu gaya dengan orientasi tugas (*Task Oriented*) dan gaya dengan orientasi karyawan (*Employee Oriented*).<sup>14</sup>Manajer berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas di laksanakan sesuai yang diinginkannya. Manajer dengan gaya kepemimpinan ini lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan dan pertumbuhan karyawan. Sedangkan manajer berorientasi karyawan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan di banding mengawasi mereka. Mereka mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.<sup>15</sup>

Selanjutnya gaya kepemimpinan digunakan dalam berinteraksi dengan bawahannya, melalui berinteraksi ini antara atasan dan bawahan masing-masing memiliki status yang berbeda. Berinteraksinya dua status yang berbeda terjadi, apabila status pemimpin dapat mengerti keadaan bawahannya. Pada umumnya bawahan merasa dilindungi oleh pemimpin apabila pemimpin dapat menyejukkan hati bawahan terhadap tugas yang dibebankannya. Cara berinteraksi oleh pimpinan akan mempengaruhi tujuan organisasi. Bawahan umumnya lebih senang

---

<sup>14</sup>T Hani Handoko (1992), *Manajemen*, edisi kedua (Yogyakarta: BPF).

<sup>15</sup>Handoko, *Manajemen*, hlm. 294

menerima atasan yang mengayomi bawahan sehingga perasaan senang akan tugas timbul, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Pola dasar terhadap gaya kepemimpinan yang lebih mementingkan pelaksanaan tugas oleh bawahannya, menuntut penyelesaiannya tugas yang di bebarkannya sesuai dengan keinginan pimpinan. Pemimpin menuntut agar setiap anggota seperti dirinya, menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pemimpin beranggapan bahwa bila setiap anggota melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, pasti akan dicapai hasil yang diharapkan sebagai penggabungan hasil yang dicapai masing-masing anggota.

Gaya kepemimpinan yang berpola untuk mementingkan pelaksanaan kerjasama, pemimpin berkeyakinan bahwa dengan kerjasama yang intensif, efektif, dan efisien, semua tugas dapat dilaksanakan secara optimal. Pelaksanaan dan bagaimana tugas dilakukan berada diluar perhatian pemimpin, karena yang penting adalah hasilnya bukan prosesnya. Namun jika hasilnya tidak seperti yang di harapkan, tidak ada pilihan lain, selain mengganti pelaksanaannya tanpa menghiraukan siapa orangnya. Pola dasar ini menggambarkan kecendrungan, jika dalam organisasi tidak ada yang mampu, mencari pengganti dari luar meskipun harus menyewa serta membayar tinggi.

Pemimpin hanya membuat beberapa keputusan penting pada tingkat tertinggi dengan pemahaman yang konseptual. Pemimpin yang efektif dalam organisasi menggunakan desentralisasi dalam membuat keputusan. Hal tersebut memberikan kewenangan pada bawahan serta melaksanakan shering dalam memutuskan suatu keputusan.

### **3. Tipe-tipe kepemimpinan**

Sesuai dengan tugasnya, bahwa kepemimpinan mempunyai fungsi untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengawasi dan mengevaluasi, maka dalam pelaksanaannya akan berbeda-beda sesuai dengan tipe masing-masing. Kartini kartono membagi tipe kepemimpinan menjadi lima, yaitu : a. Tipe otokratik, b. Tipe



paternalistik c. Tipe kharismatik d. Tipe *laissez faire* e. Tipe demokratis.<sup>16</sup>

### **C. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Seorang kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang menentukan langkah-langkah pendidikan yang efektif di lingkungan sekolah.<sup>17</sup> Sedangkan menurut Wagiman kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional yang diberi tugas memimpin suatu lembaga sekolah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar.<sup>18</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah adalah pemimpin yang profesional yang diberi tugas memimpin suatu lembaga untuk menentukan langkah-langkah yang efektif di lingkungan sekolah, dalam rangka mencapai tujuan.

### **D. Paparan Data**

#### **1. Proses Pengambilan Keputusan Di SMK**

Adapun proses pengambilan keputusan di SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk dilakukan secara Demokratis, sebagaimana yang di sampaikan hasil wawancara dengan Bapak Kepala Sekolah SMK Ulil Albab yaitu “Di SMK Ulil Albab kalau ingin mengambil langkah untuk kebaikan, Kepala Sekolah dengan dewan guru, karyawan sekolah selalu bermusyawarah, dan apabila hasil musyawarah kurang baik, Kepala Sekolah akan mengevaluasi hasil rapat agar tercipta hasil yang baik dan disetujui oleh dewan Guru dan karyawan sekolah”.<sup>19</sup>

“Di SMK Ulil Albab kalau mengambil keputusan menggunakan media rapat, itu bisa di lihat Waka Kurikulum ketika Bapak Kepala Sekolah SMK Ulil Albab mengadakan rapat kenaikan siswa kelas satu kelas dua dan kelulusan siswa kelas tiga di SMK Ulil Albab intinya

---

16 Kartini kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (jakarta: rajawali pres, 2005), hlm 72

17S. Juriyah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Blitar*. <http://umar-chan.com/download/skripsi> 2006.

18Wagiman, H.A *Persepsi Guru Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SD Tarakanita Jakarta* <http://lib.atmajaya.ac.id/default.aspx?tabID=61&id=79861>)

19Wawancara dengan Kepala Sekolah, pada tanggal 19 juni 2015

Kepala Sekolah berhati-hati dalam pengambilan keputusan”.<sup>20</sup>  
“Pengambilan keputusan di SMK Ulil Albab menurut Kepala Tata Usaha menggunakan media rapat dengan yang bersangkutan contoh ketika mau membuat jadwal pelajaran Bapak Kepala Sekolah mengadakan rapat dengan dewan guru dan karyawan sekolah agar tercapai keputusan yang di setujui oleh semua dewan guru dan karyawan sekolah”.<sup>21</sup>

Wawancara dengan Guru Produktif Perbankan “Di dalam tubuh SMK Ulil Albab untuk pengambilan keputusan di SMK selalu melakukan musyawarah untuk tujuan keputusan yang di setujui oleh peserta rapat dan apabila usulan bapak Kepala Sekolah pada waktu rapat tidak di setujui Kepala Sekolah akan menerima, walaupun saran Kepala Sekolah sangat bagus menurut bapak Kepala Sekolah”.<sup>22</sup>

## **2. Pola Komunikasi Kepala Sekolah di SMK**

Dalam setiap pelaksanaan di sekolah pola komunikasi Kepala Sekolah sangatlah penting karena komunikasi seorang pemimpin di suatu lembaga itu perlu sekali demi kemajuan sekolah. Adapun pola komunikasi Kepala Sekolah SMK Ulil Albab “Kepala Sekolah kalau ingin mengambil keputusan untuk kebaikan sekolah, Kepala Sekolah selalu menggunakan media rapat, dan untuk menciptakan suasana kekeluargaan dan juga agar guru mau bekerja dengan profesional, Kepala Sekolah melakukan pendekatan personal dan koordinasi secara umum dan Kepala Sekolah juga menggunakan bahasa tubuh (mencontohkan) untuk keprofesionalan di dalam kinerja guru dan karyawan”.<sup>23</sup>

“Komunikasi Bapak Kepala Sekolah Ulil Albab kepada Waka Kurikulum dan teman-teman Guru menurut Waka Kurikulum seperti pemimpin dengan anak buahnya, apabila beliau menegur anak buahnya kadang menggunakan bahasa lisan yang baik kadang pula menggunakan bahasa tubuh contohnya ketika ada Guru yang terlambat upacara Kepala Sekolah pada waktu rapat menggunakan kata-kata “kita harus bisa

---

20 Wawancara dengan Waka kurikulum, pada tanggal 19 juni 2015

21 Wawancara dengan Kepala Tata Usaha, pada tanggal 20 juni 2015

22 Wawancara dengan guru produktif perbankan, pada tanggal 21 juni 2015

23 Wawancara dengan Kepala Sekolah SMK Ulil Albab pada tanggal 19 juni 2015

memberi contoh yang baik kepada anak-anak didik kita” dan Kepala Sekolah juga mencontohkan masuk tepat waktu kepada dewan Guru dan karyawan sekolah”.<sup>24</sup>

“Pola komunikasi Kepala Sekolah kepada Kepala Tata Usaha SMK dan teman-teman guru dan karyawan SMK Ulil Albab seperti pemimpin kepada karyawannya, beliau sangat bijak dan berwibawa ketika bertindak dan berkata-kata, apabila tidak dalam forum pola komunikasi beliau seperti keluarga kepada anak-anaknya, itu bisa dilihat waktu istirahat Kepala Sekolah bercanda kepada Kepala Tata Usaha dan teman-teman guru, suasananya sangat hangat seperti berkumpul bersama keluarga di rumah.”<sup>25</sup>

“Pola komunikasi Bapak Kepala Sekolah SMK Ulil Albab kalau sedang tugas Kepala Sekolah SMK seperti pemimpin bagi dewan guru dan karyawan sekolah kalau sedang istirahat atau tidak dalam bertugas Kepala Sekolah SMK seperti teman bagi Dewan Guru SMK , Kepala Sekolah menunjukkan ke profesionalisme kepada dewan Guru dan karyawan Sekolah dalam arti Kepala Sekolah SMK ingin mencontohkan keprofesionalisme dalam bekerja, Kepala Sekolah tidak bosan-bosannya memberikan pengarahan kepada dewan Guru serta karyawan Sekolah dengan tujuan untuk kesuksesan SMK Ulil Albab”.<sup>26</sup>

“Humas SMK menilai pola komunikasi Bapak Kepala Sekolah SMK Ulil Albab sangat baik dalam artcara komunikasinya seperti pemimpin bagi Dewan Guru SMK dan kadang pula seperti keluarga bagi Dewan Guru dan kadang juga seperti teman kepada guru yang lebih tua dari Kepala Sekolah, ambil contoh pola komunikasinya yaitu ketika Humas SMK di suruh Kepala Sekolah SMK pergi ke Surabaya Kepala Sekolah sangat sopan sekali ketika menyuruh Humas SMK berangkat ke Surabaya”.<sup>27</sup>

---

24Wawancara Waka Kurikulum SMK Ulil Albab pada tanggal 19 juni

25Wawancara dengan Kepala Tata Usaha SMK Ulil Albab pada tanggal 20 juni 2015

26Wawancara dengan Sekretaris Yayasan Ulil Albab pada tanggal 21 juni 2015

27Wawancara dengan Humas SMK Ulil Albab pada tanggal 21 juni 2015

### **3. Kecenderungan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah SMK**

Sebagai sebuah lembaga pendidikan yang terus berkembang, SMK Ulil Albab sangat membutuhkan seorang figure pemimpin yang dapat membawa peningkatan kualitas pendidikan yang baik. Hal ini tidak akan terlepas pada peran dari figure pemimpin. Adapun gaya kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Ulil Albab sesuai dengan hasil penelitian dilapangan adalah sebagai berikut:

Kepala Sekolah Ulil Albab mengatakan “ Gaya Kepala Sekolah dalam menjalankan roda kepemimpinan di SMK Ulil Albab menerapkan tipe Demokrasi, semua tugas di bagi sesuai dengan bidangnya (*Job Discription*), dalam mengambil policy baru selalu dimusyawarahkan terlebih dahulu dalam rapat melalui pengambilan keputusan yang Demokratis, supaya program yang diputuskan dapat berjalan dengan sukses dan Kepala Sekolah juga menerapkan sistem kekeluargaan dalam bergaul dengan guru dan karyawan SMK Ulil Albab”.<sup>28</sup>

Pola demokratis seperti di atas dalam tercermin dalam pemberian tugas yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan disesuaikan dengan kemampuan bawahan. Hal ini sangat menarik dalam kepemimpinan di SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk adalah dalam hal pembagian tugas senantiasa dilakukan dengan membagi tugas penuh, pendekatan ini dimaksud agar memberi kesempatan kepada para bawahan untuk mampu tumbuh dalam jabatan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah Ulil Albab.

#### **E. Analisis Data**

##### **1. Proses pengambilan keputusan di SMK Ulil Albab**

Untuk menjaga kekompakan di SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk dan tercapainya tujuan bersama, jatuh bangunnya, maju mundurnya, dan berkembang tidaknya sekolah sangat di tentukan oleh keputusan yang dibuat. Uraian tentang pembuatan keputusan selalu diawali oleh analisa proses sebagaimana di ungkapkan oleh Chester Bernard, dalam bukunya berjudul *The Function Of Excutive*, Bernard

---

<sup>28</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah tgl 29 juni di SMK Ulil Albab

memberikan analisa yang komperhensip dengan mengatakan bahwa proses dari pembuatan keputusan itu adalah aplikasi teknik perluasan bagi pilihan yang terbatas.<sup>29</sup>

Kepala Sekolah SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk di harapkan mampu membuat keputusan yang Ideal, yaitu yang bermutu dan dapat di terima oleh bapak ibu guru dan karyawan yang terlibat. Namun tidak mudah untuk selalu mendapat keputusan yang berkualitas ideal yang sekaligus di terima oleh yang terlibat.

Pilihan tindakan sebagai respon persoalan yang memerlukan keputusan kepemimpinan sebagaimana diketahui adalah sangat terbatas jika didalami secara memadai, karenanya pemimpin perlu memiliki teknik dalam memperluas pilihan yang mungkin sehingga terkumpul alternatif-alternatif yang menyediakan pilihan menjadi banyak.<sup>30</sup>

Di SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk proses pengambilan keputusan selalu menggunakan media musyawarah dan apabila hasil musyawarah kurang ideal Kepala Sekolah SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk akan mengevaluasi hasil rapat sebaik-baiknya dan di setujui oleh bapak ibu guru dan karyawan sekolah, apabila keputusan sudah di sahkan yang terlibat harus melaksanakannya dengan professional.

## **2. Pola komunikasi Kepala Sekolah SMK Ulil Albab**

Komunikasi yang efektif penting bagi Kepala Sekolah karena ada dua alasan pertama, komunikasi adalah proses dengan mana tugas-tugas kepemimpinan di laksanakan. Dua, kegiatan Kepala Sekolah mencurahkan sebagian terbesar waktunya untuk berinteraksi dengan bapak dan ibu guru serta karyawan sekolah yang tentu di lakukan hanya dengan cara berkomunikasi.

Proses komunikasi memungkinkan para Kepala Sekolah menjalankan kegiatan kepemimpinannya. Sejumlah informasi harus dikomunikasikan kepada bapak ibu guru serta karyawan sekolah agar

---

<sup>29</sup>Suko Susilo (2005) *Memahami Kepemimpinan*, Jengala Pustaka Utama, Surabaya. Hlm 96  
<sup>30</sup>Ibid,

mereka memiliki dasar untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Kemampuan berkomunikasi bagi seorang pemimpin menjadi penyumbang bagi keberhasilan kegiatan kepemimpinannya.

Shanon dan Weafer (1949) di kutip Suko Susilo dalam buku Memahami Kepemimpinan dengan agak politis menyampaikan pengertiannya mengenai komunikasi sebagai mencakup semua prosedur melalui mana pikiran seseorang dapat mempengaruhi orang lain. Seperti itu pulalah Shachter (1951) menegaskan bahwa komunikasi merupakan mekanisme untuk melaksanakan kekuasaan. Definisi semacam itu menempatkan komunikasi sebagai unsur control social dimana seseorang mempengaruhi atau berusaha mempengaruhi perilaku, keyakinan, sikap orang lain dalam suasana social.

Kepala Sekolah SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk sebagai pemimpin tertinggi di sekolahan dalam pola komunikasinya dengan bawahannya sangatlah baik. Kadang beliau berbicara seperti Ayah kepada anaknya dan kadang pula beliau berbicara seperti pemimpin kepada bawahannya dengan baik, dan beliau juga mencontohkan perilaku yang bisa bermanfaat bagi sekolahan.

Guru dan karyawan adalah seseorang yang bisa membuat sekolahan menjadi besar, oleh karena itu Kepala Sekolah SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk selalu memberi pesan-pesan kepada bapak ibu guru serta karyawan untuk bekerja demi keberhasilan sekolah, dan mencontohkan kinerja yang professional, kadang Kepala Sekolah SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk memberikan sindiran yang baik lewat bahasa tubuh supaya guru dan karyawan bisa lebih baik lagi, itu bisa saya lihat dari hasil wawancara dan observasi di SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk.

Apabila Kepala Sekolah SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk ingin mengambil keputusan di sekolahan Kepala Sekolah SMK selalu menggunakan media rapat, baik itu rapat kecil atau rapat besar dan Kepala Sekolah SMK juga menganggap para dewan guru serta karyawan sekolah sebagai keluarga sendiri dan apabila ada salah satu guru yang

mempunyai masalah besar atau kecil beliau selalu berusaha membantu karena beliau menginginkan terciptanya suasana kerja yang penuh dengan kekeluargaan yang harmonis.

### **3. Kecendrungan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Ulil Albab**

Kepala Sekolah SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk sebagai di lembaga tersebut dalam kecendrungan gaya kepeimpinannya menerapkan tipe kepemimpinan demokrasi. Pola kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh Kepala Sekolah SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk terutama dalam bidang kebijakan, strategi pengembangan dan pembangunan sarana dan prasarana. Selain itu kesupelan terhadap bawahan dan selalu komunikatif serta memahami betul kemampuan para bawahan merupakan salah satu factor keberhasilan.

Pola instruksi yang terarah dan selalu mengacu pada hasil keputusan rapat merupakan kunci keberhasilan. Perhatian dan pemberian tugas kepada bawahannya yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Sebagai bukti dari kecendrungan penerapan tipe kepemimpinan demokratis adalah: satu, di bidang kebijakan Kepala Sekolah SMK Ulil Albab cenderung terbuka kepada seluruh dewan guru maupun karyawan sekolah, dua: tugas yang di berikan kepada wakil Kepala Sekolah tentu berbeda dengan yang diberikan kepada wali kelas, tugas wali kelas juga berbeda dengan guru biasa dan seterusnya. Jadi pemberian tugas yang di berikan oleh pimpinan kepada bawahan disesuaikan dengan kemampuan bawahan.

Hal ini sangat menarik dalam kecendrungan kepemimpinan di SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk dalam hal pembagian tugas senantiasa di lakukan dengan membagi tugas penuh pendekatan, ini dimaksudkan agar memberi kesempatan kepada para bawahannya untuk mampu tumbuh dalam jabatan. Semua ini dijalankan berdasarkan peraturan yang telah ada dan dengan pertimbangan yang rasional yang dijalankan melalui mekanisme musyawarah dalam suasana kekeluargaan.

Dalam menjalankan kebijakannya peraturanlah yang berbicara, dalam membuat policy baru Kepala Sekolah SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk senantiasa mengadakan rapat gabungan dari berbagai unsur. Kesempatan ini digunakan Kepala Sekolah SMK Ulil Albab untuk menggali segala permasalahan, pendapat-pendapat dan masukan-masukan dari para bawahannya. Bahkan setiap pengambilan keputusan dilakukan secara bersama-sama dengan semua komponen yang terkait. Jadi tipe kepemimpinan yang demokratislah yang cenderung di terapkan Kepala Sekolah di SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk.

Kepala Sekolah SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk dalam menjalankan kepemimpinannya juga selalu memperhatikan dan menuntut partisipasi dari para guru dan karyawan sekolah di samping itu Kepala Sekolah SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk lebih banyak mendengarkan dan memperhatikan pendapat dan saran para dewan guru serta karyawan sekolah, agar mereka juga merasa ikut bertanggung jawab atas keputusan yang di sepakati atau di setuju bersama.

Kepala Sekolah SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk menyadari tidak akan mungkin mampu menjalankan kepemimpinannya secara sendirian, maka Kepala Sekolah SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk dalam kepemimpinannya cenderung bersifat demokratis, langkah ini di tempuh dimaksudkan untuk memperlancar kinerja dan mensinergikan semua potensi guru.

## **F. Kesimpulan**

Berdasarkan dari wawancara dan observasi di lapangan serta hasil pembahasan peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses pengambilan keputusan di SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk menggunakan media musyawarah dan transparan, supaya semua anggota sekolah yang terlibat akan mematuhi hasil keputusan musyawarah dan dikerjakan dengan senang hati dan professional, agar tercapainya tujuan dari hasil musyawarah tersebut.



2. Pola komunikasi Kepala Sekolah SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk relative memadai, walaupun beliau adalah seorang pemimpin di sekolah, beliau sangatlah mengutamakan komunikasi kepada bawahannya, kalau dalam bekerja beliau seorang pemimpin yang bijaksana, dan apabila beliau bergaul dengan bawahannya Kepala Sekolah SMK Ulil Albab seperti keluarga bagi bawahannya dan beliau juga mencontohkan perilaku yang baik dan professional dalam bekerja kepada bawahannya supaya terbentuk suasana yang harmonis di dalam lingkungan kerja.
3. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Ulil Albab Kelutan Ngronggot Nganjuk cenderung demokratis dan apabila beliau memberikan tugas, Kepala Sekolah SMK Ulil Albab melihat kemampuan yang di miliki bawahannya. Beliau juga cenderung menggunakan media rapat apabila ada sesuatu yang perlu dibahas juga cenderung seperti pemimpin kepada bawahannya apabila sedang bekerja dan beliau juga cenderung seperti Ayah kepada keluarganya apabila dalam bergaul. Agar semua pekerjaan menjadi lancar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andreas Lako. (2004) *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- As. Hornby. (1990) *Oxford Edvanced Dictionary of English*. London: Okfrod University
- Alex Nitisemito. (1982) *Manajemen Persada (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Burhanudin Prulink. (2005) *Analisis Data Penelitian Kualitatif Pemahaman Filosofos dan Metode Logis kearah Pengawasan Model Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- G. Mulyasa. (2004) *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibulloh Strawi. *Peneliti pada Moderate (MMS) di Jakarta, Fiqih Kepemimpinan Al-Muqodimah Ibnu Kholdum*. Jawa Pos: sabtu 12, Juli 2008.
- Husna Asmara. (1985) *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Bogor: Galia Indonesia.
- Imam Arifin dan Muhammad Slamet. (2010) *Kepemimpinan Kyai dalam Perubahan Manajemen Pesantren, Kasus Ponpes Tebu Ireng Jombang*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Jilid Rood. (2010) *Leadership Early Childhood* terjemah Arifin *Kepemimpinan Paud*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Juriah, *Pengaruh Gaya Kepeimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah Negri Kota Blitar*. <http://umar-chan.com/download/skripsi> 2006.
- Kartini Kartono. (1990) *Pemimpinan dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpin Abnormal itu*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mahmud .M. Hanafi. (1990) *Manajemen*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Muhaimmin. (2003) *Wacana Pengembangan Islam*. Yogyakarta: Pusat Study Agama, Politik dan Masyarakat (PSAPM) Bekerja Sama dengan Pustaka Pelajar.
- Nanang Hanifah dan Cucu Suhana. (2009) *Strategi Pembelajaran*. Bandung: Ferika Aditama.
- P.A Sahertian. (1989) *Superfisi Pendidikan dalam Indra Facrudis dan Soetopo H. Administrasi*. Malang: Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan FIP IKIP Malang.
- R.D. Jatmiko. (2004) *Pengantar Bisnis*. Malang: UMM Press.
- Suko Susilo. (2005) *Memahami Kepemimpinan*. Surabaya: Jenggala Pustaka Utama.
- Siagian. (2005) *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saunders R.C. & Jhonson H.J. (1965) *Theory of Educational Leadership*. Colombus: Charles E. Marril.

Supadi.(1990) *Materi Pokok Administrasi dan Supervisi Pendidikan Modul 4-6*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Sutisna.(1993) *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis untuk Praktik Profesional*. Bandung: Angkasa.

Stoner dan Freeman. (1992) *Management Struktur dan Proses, Alih Bahasa: Nunuk Ardiani*. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Siagian.(1990) *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.

Syaifudin Azwar. (2001) *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Pustaka.

T. Hani Handoko. (1992) *Manajemen edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.

Tim Diknas. (2000) *Manajemen Mutu Dalam Pendidikan/ Kultur Sekolah*. Depdiknas, Hand Out Pelatihan Calon Kepala Sekolah, Direktorat Sekolah Lanjut Pertama.

[WWW.STAIN.Purwokerto](http://WWW.STAIN.Purwokerto) (Content/View/134/139)

Wahjosumidjo.(2002) *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.