ANALISIS PENDEKATAN KEPEMIMPINAN: SIFAT, TINGKAH LAKU, DAN KONTINGENSI SI SMP NEGERI 27 KABUPATEN KERINCI

Hasimi Jafar[1], Jamrizal[2], Minnah El Widdah[3]
Universitas Islam Negeri (UIN) STS Jambi
[1]baeemen340@gmail.com, [2] jamrizal@uinjambi.ac.id
[3]minnahelwiddah@uinjambi.ac.id

ABSTRACT

This research discusses the approach of Nature, Behavior, Contingency leadership applied by the Head at SMP Negeri 27 Kerinci. The purpose of this study is useful to describe the leadership approach carried out and applied by the Principal. In this study, the method used is a case study with a qualitative approach. The techniques used in data collection are through observation and interviews. The main resource person in this study was the Head of SMPN 27 Kerinci. In addition, as information or supporting data in this study, namely researching three teacher councils of SMPN 27 Kerinci. The resulting research results are knowing the approach to Nature, Behavior, and Contingency leadership carried out by the Principal. The approach of Nature, Behavior, Leadership contingency carried out by the Principal of SMPN 27 Kerinci is by using a friendly nature approach, namely leaders who have friendliness towards their subordinates. The behavioral approach is disciplined behavior, namely, a leader who is disciplined in obeying the rules that have been set. While the contingency approach is a leader who can adapt to any situation and conditions in the field.

***Keyword**: Leadership, Principal, Conduct, Contingency*.

ABSTRAK

Penelitin ini membahas tentang pendekatan Sifat, Tingkah Laku, Kontingensi kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala di SMP Negeri 27 Kerinci. Tujuan penelitian ini berguna untuk mendeskripsikan pendekatan kepemimpinan yang dilakukan dan diterapkan oleh Kepala Sekolah. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Teknik yang digunkan dalam pengumpulan data yaitu melalui observasi dan wawancara. Narasumber utama dalam penelitian ini adalah Kepala SMPN 27 Kerinci. Selain itu, sebagai informasi atau data pendukung dalam penelitian ini yaitu melakukan penelitian terhadap tiga dewan guru SMPN 27 Kerinci. Hasil penelitian yang dihasilkan yaitu mengetahui pendekatan Sifat, Tingkah Laku, Kontingensi kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah. Pendekatan Sifat, Tingkah Laku, Kontingensi kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala SMPN 27 Kerinci yaitu dengan menggunakan pendekatan sifat ramah, yaitu pemimpin yang memiliki keramahan terhadap bawahannya. Sedangkan pendekatan tingkah laku yaitu tingkah laku disiplin, yaitu seorang pemimpin yang displin mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan pendekatan kontingensi yaitu pemimpin yang bisa menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi apapun yang ada dilapangan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Tingkah Laku, Kontingensi.

A. Pendahuluan

Peran kepemimpinan seorang kepala sekolah merupakan unsur kunci dalam mencapai keberhasilan dan efektivitas lembaga pendidikan. Kepemimpinan tidak hanya mencakup sifat dan tingkah laku, tetapi juga sangat tergantung pada kontingensi atau situasi tertentu yang dihadapi.[1] Di dalam sebuah organisasi, peran seorang pemimpin begitu sangat urgensi. Karena pada dasarnya, manajemen atau administrasi organisasi tentunya akan sangat dipengaruhi oleh tindak-tanduknya pemimpin. Terkait kepemimpinan, sesungguhnya baru dapat berjalan jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi orang lain, baik lewat arahan, himbauan, saran, bimbingan, dan sebagainya.[2] Kepemimpinan yang sangat diharapkan tentunya yang bersifat efektif. Guna mencapainya, maka sudah selayaknya sifat kepemimpinan harus berubah jika terjadi perubahan pada tugas kelompok, komposisi orang dalam kelompok atau pada situasi kelompok.[3] Beberapa indikator untuk mengetahui kompentensi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya sekolah meliputi (1) mengelola dan mendayagunakan pendidik, (2) mengelola mendayagunakan sarana dan prasarana, (3) mengelola keuangan, (4) mengelola lingkungan, kenyamanan dan kesehatan, (5) mengelola ketatausahaan, (6) mengelola sistem informasi dan pengambilan keputusan, (7) mengelola layanan dalam mendukung kegiatan pembelajaran, (8) memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran.[4]

Belakangan ini, permasalahan seputar pendidik semakin kompleks. Misalnya pada konteks kepemimpinan, terlihat beberapa kepala sekolah kini tidak mampu mengatasi beragam permasalahan seperti organisasi dan problematika lainnya.[5] Menurut Ghamrawi & Al-Thani, mengemukakan bahwa beberapa dari pemimpin sekolah sendiri rentan terhadap stres, emosional, dan kelelahan dikarenakan banyak kepentingan yang harus diselesaikan.[6] Bahkan, realita yang terjadi dari bentuk problematika yang kerap terjadi

[1] Ahmad Musaddad, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Teori Kepemimpinan Perilaku', *Nusantara Journal of Islamic Studies*, 1.1 (2020), 74–81 <https://doi.org/10.54471/njis.2020.1.1.74-81>.

[2] Ulfah Ulfah, Yuli Supriani, and Opan Arifudin, 'Kepemimpinan Pendidikan Di Era Disrupsi', *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5.1 (2022), 153–61 <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.392>.

[3] Ghufron Ghufron, 'Teori-Teori Kepemimpinan', *Fenomena*, 19.1 (2020), 73–79 <https://doi.org/10.35719/fenomena.v19i1.34>.

[4] Nanang Priatna & Tito Sukamto, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013).

[5] Takumi Yada and Aini-Kristiina Jäppinen, 'Principals' Perceptions about Collective Competences in Shared Leadership Contexts', *Teaching and Teacher Education: Leadership and Professional Development*, 1 (2022), 100012 <https://doi.org/10.1016/j.tatelp.2022.100012>.

[6] Norma Ghamrawi and Hessa Al-Thani, 'Wellbeing Leadership: Perceptions of Pre-Service School Leaders', *Heliyon*, 9.11 (2023), e21706 <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21706>.

bahwa seringkali adanya perbedaan dari persepsi tersebut membuat komunikasi tidak berjalan semestinya. Misalnya komunikasi antara kepala sekolah dan guru dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan adanya ketidaksamaan pemahaman di antara keduanya. Perbedaan ini tentu menimbulkan komunikasi yang ternilai negatif negatif seperti muncul permusuhan, pertentangan dan lain sebagainya.[7] Tidak hanya itu, terlihat juga bahwa produktivitas kinerja kepemimpinan dan tenaga kependidikan semakin menurun, kondisi kerja tidak kondusif, tingkat kehadiran yang rendah, banyak terjadi berbagai keluhan dan tuntutan.[8] Dengan demikian, untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif, seorang pimpinan harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang memungkinkannya menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal. Ini mencakup upaya dan usaha yang menyeluruh untuk mendorong pelaksanaan tugas sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.[9]

Seorang kepala sekolah yang memahami sifat dan tingkah laku yang efektif dalam konteks tertentu dapat mengoptimalkan kinerjanya untuk mencapai tujuan pendidikan sekolah.[10] Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah bukanlah model tunggal yang dapat diaplikasikan secara universal, melainkan kombinasi unik dari sifat, tingkah laku, dan adaptasi terhadap situasi yang melibatkan seluruh komunitas pendidikan. Sifat seorang kepala sekolah sangat memengaruhi cara dia memimpin.[11] Seorang pemimpin yang memiliki sifat proaktif, visioner, dan berintegritas dapat memberikan inspirasi dan arah yang jelas bagi staf dan siswa. Kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai moral dan etika cenderung menciptakan lingkungan belajar yang positif dan berdampak baik pada prestasi siswa. Tingkah laku seorang kepala sekolah juga memiliki dampak besar terhadap dinamika sekolah. Gaya kepemimpinan yang demokratis dapat mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota sekolah, menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama. Di sisi lain, kepemimpinan otoriter mungkin efektif dalam keadaan tertentu, tetapi dapat menciptakan suasana yang kurang

[7] Irene Silviani, *Komunikasi Organisasi* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020).

[8] Hamdan Hamdan and Mufti Afan, 'Fungsi Persepsi Guru Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas', *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5.2 (2022), 330–37 <https://doi.org/10.31539/alignment.v5i2.5010>.

[9] Ahmad Rifai and others, 'Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kenagarian Air Bangis', *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2.4 (2022), 366–71 <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i4.294>.

[10] Syaiful Eddy Kartini, Syarwani Ahmad, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru', *Journal of Education Research*, 1.3 (2020), 290–94 <https://doi.org/10.37985/JER.V1I3.34>.

[11] Alma Bethris Kusvitaningrum, Ahmad Yusuf Sobri, and Sunarni Sunarni, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri', *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan*, 1.11 (2021), 915–26 <https://doi.org/10.17977/um065v1i112021p915-926>.

inklusif. Kontingensi atau situasi tertentu juga memainkan peran kunci dalam kepemimpinan kepala sekolah.[12] Setiap sekolah memiliki tantangan dan kebutuhan unik, dan kepala sekolah harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan konteksnya. Misalnya, menghadapi perubahan kurikulum, kepala sekolah mungkin perlu mengadopsi pendekatan yang berbeda daripada ketika mengatasi konflik internal.[13]

Penelitian ini bertujuan untuk mendeksripsikan sifat, tingkah laku, dan kontingensi kepemimpinan kepala sekolah. Fokus penelitian dilakukan di SMP Negeri 27 Kabupaten Kerinci. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini (1) Ilmi, "Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Perspektif Psikologi Pendidikan."[14] (2) Putri, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan Manajemen Sekolah."[15] (3) "Kriteria Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Pendidikan Islam Yang Efektif."[16] Dari penetilitian tersebut memiliki corak dan tujuan masing-masing. Sehingga adanya kebaruan penelitian yang berjudul "Analisis Pendekatan Kepemimpinan: Sifat, Tingkah Laku, Dan Kontingensi Si Smp Negeri 27 Kabupaten Kerinci."

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Penelitian dengan pendekatan kualitatif merupakan penelitian untuk memahami suatu fenomena yang ada dan dialami oleh subjek penelitian sehingga penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan secara alamiah (*setting natural*). Sedangkan studi kasus adalah penelitian terhadap suatu kasus dengan berbasis pada pemahaman dan juga perilaku manusia. Hasil peneitian yang akan disajikan merujuk kepada data data yang teah didapatkan di lapangan. Bagian terpenting setelah mendapatkan data adalah melakukan analisis data, adapun langkah-langkah yang diakukan dalam analisis data berupa reduksi data yaitu penggabungan dan mengelompokkan seuruh data yang didapatkan berdasarkan sub tema, dilanjutkan dengan penyajian data dan terakhir adalah penarikan kesimpulan atas jawaban untuk pertanyaan pada penelitian tersebut.

[12] Atika Achmad Sunani Miftachurrohman, 'Manajemen Lembaga Pendidikan Berorientasi Mutu Di SMP Ali Maksum Krapyak Yogyakarta', *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3.2 (2018), 473–80 <https://doi.org/10.14421/JPM.2018.32-17>.

[13] Musaddad.

[14] Ach. Faridul Ilmi, 'Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Perspektif Psikologi Pendidikan', *Sociocouns: Journal of Islamic Guidance and Counseling*, 1.1 (2021), 100–116 <https://doi.org/10.35719/sjigc.v1i1.9>.

[15] Fedry Saputra, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Manajemen Sekolah', *SKILLS : Jurnal Riset Dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2022, 46–56 <https://doi.org/10.47498/skills.v1i1.1048>.

[16] Deri Wanto Melati, Putri, 'Kriteria Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Pendidikan Islam Yang Efektif', *Jurnal Literasiologi*, 9.4 (2023), 168–80 <https://doi.org/https://doi.org/10.47783/literasiologi.v9i4.554>.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pendekatan pada Sifat Kepemimpinan

Pendekatan sifat merupakan salah satu pendekatan lama dalam mempelajari tentang kepemimpinan. Dalam bukunya pak Wukir[17], disebutkan bahwa pendekatan ini berkembang dari teori "Great Man" yang merupakan teori awal mengenai sifat-sifat pemimpin di zaman Yunani kuno dan Roma.

Teori ini menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan diwariskan, terutama oleh orang-orang dari kelas atas. Orang-orang pada zaman itu percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan, tidak diciptakan (*leaders are born, not made*).

Ada pula yang berpendapat bahwa seseorang menjadi pemimpin karena sifat-sifatnya yang dibawa sejak lahir, bukan karena dibuat atau dilatih.

Pendekatan sifat menekankan kualitas pribadi pemimpin dan fokus terhadap atribut yang membedakan pemimpin dari yang bukan pemimpin. Karena bagaimanapun, keberhasilan suatu organisasi tergantung dari bagaimana sifat pemimpinnya

Masih dalam buku yang sama, ada kutipan dari seorang tokoh bernama Stogdill (1948)[18] :

> Stogdill melakukan review terhadap literature sifat-sifat kepemimpinan menunjukkan adanya asosiasi dengan faktor-faktor yang olehnya diklasifikasikan ke dalam kapasitas (kecerdasan, kewaspadaan, fasilitas verbal, originalitas, keputusan), prestasi (beasiswa, pengetahuan, prestasi atletik), tanggung jawab (kebergantungan, inisiatif, ketekunan, sikap agresif, kepercayaan diri, keinginan untuk unggul) dan status (posisi sosio-ekonomi, popularitas). Namun, premis dasar dari pendekatan sifat-sifat yaitu "seseorang harus mempunyai seperangkat sifat-sifat khusus untuk diidentifikasikan sebagai pemimpin" tidak dapat dibuktikan. Pada review kedua, Stogdill mengambil faktor penting lainnya untuk dipertimbangkan yaitu situasi (level mental, status, keahlian, kebutuhan dan ketertarikan pengikut, tujuan yang akan dicapai, dll). Dari sini, ia menemukan hubungan yang lebih kuat lagi yang meningkatkan kemungkinan menjadi pemimpin yang efektif.[19]

Selama ini, berbagai penelitian telah dilakukan namun para peneliti hingga sekarang belum menemukan sifat yang konsisten membedakan pemimpin dengan bukan pemimpin. Selain itu, pada dasarnya pemimpin yang efektif tidak didasarkan pada sifat manusia tertentu tetapi terletak seberapa jauh sifat seorang pemimpin dapat mengatasi keadaan yang dihadapinya.

Pendekatan Tingkah Laku pada Kepemimpinan

Dari akhir tahun 1940-an, fokus penelitian mulai berubah menjadi tingkah laku kepemimpinan. Para peneliti tertarik untuk mengidentifikasi perilaku pemimpin yang meningkatkan keefektifan bawahannya. Dengan adanya perubahan fokus penelitian ini, opini awal mengenai pemimpi dengan kualitas yang baik harus dipilih berubah menjadi opini bahwa dengan mengetahui perilaku kepemimpinan yang efektif, seorang pemimpin dapat

[17] Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), hal. 139

[18] Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah.*

[19] Ibid.,

dilatih agar sukses (Bryman, 1992).[20]

Perilaku kepemimpinan merupakan usaha mempengaruhi yang teramati secara empiris yang bervariasi tergantung situasi, dimana gaya kepemimpinan menunjukkan jangka panjang, pola perilaku situasional invariant (Staehle, 1999).[21]

Terkadang, pendekatan perilaku juga disamakan artinya dengan pendekatan gaya. Sikap dan gaya kepemimpinan itu menurut Ngalim Purwanto akan tampak dalam kegiatannya sehari-hari, seperti cara member perintah, membagi tugas dan wewenangnya, dan lain sebagainya.[22]

Adapun beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya:[23]

a. Kepemimpinan Otoriter

Yakni jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pemimpin itu menganut system sentralisasi wewenang. Orientasinya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.

Selain itu menurut Tannenbaum dan Schmid, kepemimpinan ini orientasinya juga hanya diarahkan kepada tugas dan tercapainya tujuan organisasi atau lembaga.[24]

b. Kepemimpinan Partisipatif

Yakni apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

c. Kepemimpinan Delegatif

Yakni apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa. Dalam hal ini, bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan).

Perilaku hubungan didefinisikan sebagai perilaku pemimpin yang melakukan komunikasi dua arah atau banyak arah. Situasi yang dimaksud dipengaruhi oleh berbagai kondisi. Beberapa faktor dalam situasi yang mempengaruhi efektivitas pemimpin adalah: pemimpin, pengikut, rekan di posisi kunci, organisasi, tujuan jabatan, dan waktu pengambilan keputusan.[25]

Menurut Blake dan Mouton, ada lima perilaku kepemimpinan:[26]

1. Impoverished Management
2. Country Club Management
3. Task or Authoritarian Management
4. Middle-Road Managemet
5. Team or Democratic Managemet

[20] Wukir, *Manajemen Sumber Daya,..*

[21] Ibid.,

[22] Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008).

[23] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002).

[24] Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*.

[25] Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, hal. 174

[26] Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, hal. 37-38

Pendekatan Kontingensi pada Kepemimpinan

Pendekatan kontingensi merupakan sebuah cara berfikir yang komparatif (berdasarkan perbandingan) baru diantara teori-teori manajemen yang telah dikenal. Manajemen kontingensi berupaya untuk melangkah, keluar dari prinsip-prinsip manajemen yang dapat diterapkan dan menuju kondisi situasional.[27]

Apabila dirumuskan secara formal, pendekatan kontingensi adalah merupakan suatu upaya untuk menentukan melalui kegiatan riset, praktik, dan teknik manajerial mana yang paling cocok dan tepat dalam situasi tertentu. Maka menurut pendekatan kontingensi, situasi-situasi yang berbeda mengharuskan adanya reaksi manajerial yang berbeda pula.

Salah satu faktor yang menunjukkan adanya perbedaan situasi organisasi adalah tingkat kematangan dan perilaku kelompok atau bawahan.

Ada 3 macam pendekatan kontingensi:

1. Model kepemimpinan kontingensi dari Friedler
   Disebut sebagai model kontingensi karena model tersebut beranggapan bahwa kontribusi pemimpin terhadap efektivitas kinerja kelompok tergantung pada cara atau gaya kepemimpinan dan kesesuaian situasi yang dihadapinya.
2. Model tiga dimensi kepemimpinan dari William J. Reddin[28]

   Model ini menghubungkan tiga kelompok gaya kepemimpinan yaitu:
   a. Gaya dasar (pemisah, pengabdi, penghubung, terpadu).
   b. Gaya efektif dalam satu kesatuan (birokrat, bijaksana, pengembang, eksekutif).
   c. Gaya tidak efektif (pelan, otokrat, penganjur, kompromis)
3. Model kontinum kepemimpinan dari Vroom dan Yetton[29]
   Ada dua macam kondisi utama yang dapat dijadikan dasar bagi pemimpin untuk mengikutsertakan atau tidak mengikutsertakan bawahan dalam pembuatan keputusan, yakni:
   a. Tingkat keefektifan teknis diantara para bawahan.
   b. Tingkat motivasi serta dukungan para bawahan.

Pendekatan Sifat, **Tingkah Laku, Kontingensi Kepala Sekolah di SMP Negeri 27 Kerinci**

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 27 Kerinci merupakan lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan dinas pendidikan yang didirikan pada tanggal 23 Agustus 1993 dengan nomor induk sekolah : 0313/0/1993 yang sebelumnya sekolah PGRI yang berdiri pada tanggal 06 juli 1988 atas kesepakatan para tokoh masyarakat yang ada dilingkungan setempat, sekolah ini berada di Desa Ujung Pasir kabupaten kerinci.

Pendekatan Sifat, Tingkah Laku, Kontingensi yang diterapkan oleh Kepala Sekolah SMPN 27 Kerinci adalah sebagai berikut :

Pendekatan Sifat

[27] http://arimahfuddin.blogspot.com/2013/08/makalah-pendekatan-kontingensi.html (sabtu,14/10/2023, 20.00 WIB

[28] Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*.hal. 41

[29] Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. hal. 44

Pendekatan Sifat yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugas adalah sifat

Karamahan (Friendliness). Karamahan itu berarti kesayangan, kasih sayang, cinta simpati yang tulus, disertai kesediaan berkorban bagi pribadi-pribadi yang disayangi. Sebab pemimpin ingin membuat mereka senang, bahagia dan sejahtera. Maka kasih sayang dan dedikasi pemimpin bisa menjadi tenaga penggerak yang positif untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang menyenangkan bagi semua pihak. Sedang keramah-ramahan itu mempunyai sifat mempengaruhi orang lain; juga membuka setiap hati yang masih tertutup untuk menanggapi keramahan tersebut. Keramahan juga memberikan pengaruh mengajak, dan kesediaan untuk menerima pengaruh pemimpin untuk melakukan sesuatu secara bersama-sama, mencapai satu sasaran tertentu.

Penulis melakukan wawancara yang pertama dengan Kepala SMPN 27 Kerinci yaitu Bapak Dalil, S.Pd. mengenai pendekatan Sifat kepemimpinan Kepala sekolah yang diterapkan oleh beliau, beliau memberikan jawaban berikut:

"Selaku pemimpin yang memiliki bawahan saya menerapkan sifat yang ramah terhadap seluruh bawahan, baik majelis guru, para karyawan, para siswa, masyarakat sekitar sekolah maupun orang tua wali murid, dengan begitu supaya terjalin komunikasi yang intensif, karena bagi saya pemimpin yang ramah akan disenangi oleh bawahannya, kalau seandainya seluruh bawahan sudah senang dengan pemimpinnya maka apapun yang direncanakan oleh pemimpin tersebut, saya yakin akan dapat terwujud".

Selanjutnya penulis juga melakukan wawancara dengan Bapak delvi Nursi, S.Pd. selaku guru mengenai pendekatan kepemimpinan Kepala sekolah, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

"Menurut saya kepala sekolah ini sangat ramah terhadap seluruh warga sekolah, itu terlihat sekali saat beliau bergaul baik dengan guru-guru, karyawan maupun dengan siswa".

Pendekatan Tingkah Laku

Pendekatan tingkah laku yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugas adalah tingkah laku disiplin, yang mana disiplin suatu sikap mental yang dengan sadaran dan keinsyafan mematuhi terhadap perintah-perintah atau larangan yang ada terhadap sesuatu hal, karena mengerti betul-betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut. Disiplin menjadi maksud dari alat-alat pendidikan yang ada dan harus ditanamkan dalam hati sanubari .

Penulis melakukan wawancara yang pertama dengan Kepala SMPN 27 Kerinci yaitu Bapak Dalil, S.Pd. mengenai pendekatan tingkah laku kepemimpinan Kepala sekolah yang diterapkan oleh beliau, beliau memberikan jawaban berikut:

"Saya sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan tingkah laku yang paling penting saya terapkan adalah disiplin, karena dengan sikap dan tingkah laku disiplin yang baik dari seorang pemimpin maka bawahan akan menghormatinya yang secara tidak langsung segenap bawahan akan mengikuti kebiasaannya, salah satu contoh adalah disiplin kehadiran, saya setiap hari kalau tidak ada kegiatan luar maka sayaa hadir dan pulang tepat waktu".

Selanjutnya penulis juga melakukan wawancara dengan ibu Asdiar, S.Pd. selaku guru mengenai pendekatan kepemimpinan tingkah laku Kepala sekolah, beliau

memberikan jawaban sebagai berikut:

"Tingkah laku kepala sekolah yang sangat memberikan pengaruh kepada kami adalah kedisiplinan beliau, beliau sangat disiplin terutama masalah kehadiran, beliau sejauh pengamatan saya tidak pernah telat absen pagi, begitupun absen pulang beliau selalu tepat waktu, sehingga bagi saya hal itu akan membuat guru-guru dan yang lain akan terpengaruh dengan sikap disiplin beliau, karena beliau seorang pemimpin disekolah ini".

Pendekatan Kontingensi

Pendekatan Kontingensi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugas adalah Kontingensi situasional, yang mana suatu upaya teknik manajerial mana yang paling cocok dan tepat dalam situasi tertentu. Maka situasi-situasi yang berbeda mengharuskan adanya reaksi manajerial yang berbeda pula.

Penulis melakukan wawancara yang pertama dengan Kepala SMPN 27 Kerinci yaitu Bapak Dalil, S.Pd. mengenai pendekatan kontingensi situasional kepemimpinan Kepala sekolah yang diterapkan oleh beliau, beliau memberikan jawaban berikut:

"Selaku pemimpin saya menyesuaikan diri dengan berbagai macam keadaan maupun situasi yang ada, ada waktunya saya harus serius, dan ada waktunya saya bergurau baik dengan para guru, karyawan maupun lainnya".

Selanjutnya penulis juga melakukan wawancara dengan Febri Hardina, S.Pd. selaku guru mengenai pendekatan kepemimpinan kontingensi Kepala sekolah, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

"ya setahu saya kepala sekolah sosok pemimpin yang mampu bersikap sesuai dengan keadaan, beliau bisa menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi dilapangan".

D. Kesimpulan

Dari apa yang telah diuraikan di atas tentang pendekatan atau teori model-model kepemimpinan, membuat kita semakin jelas bahwa dari berbagai pendekatan-pendekatan muncul. Pendekatan Sifat, Tingkah Laku, Kontingensi kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala di SMP Negeri 27 Kerinci yaitu dengan menggunakan pendekatan sifat ramah, yaitu pemimpin yang memiliki keramahan terhadap bawahannya. Sedangkan pendekatan tingkah laku yaitu tingkah laku disiplin, yaitu seorang pemimpin yang displin mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan pendekatan kontingensi yaitu pemimpin yang bisa menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi apapun yang ada dilapangan.

DAFTAR PUSTAKA

Ach. Faridul Ilmi, Ach. Faridul Ilmi, 'Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Perspektif Psikologi Pendidikan', *Sociocouns: Journal of Islamic Guidance and Counseling*, 1.1 (2021), 100–116 <https://doi.org/10.35719/sjigc.v1i1.9>

Achmad Sunani Miftachurrohman, Atika, 'Manajemen Lembaga Pendidikan Berorientasi Mutu Di SMP Ali Maksum Krapyak Yogyakarta', *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3.2 (2018), 473–80 <https://doi.org/10.14421/JPM.20

18.32-17>

B. Miles, A. Michael Huberman, *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (Sage Publications, 1994)

Ghamrawi, Norma, and Hessa Al-Thani, 'Wellbeing Leadership: Perceptions of Pre-Service School Leaders', *Heliyon*, 9.11 (2023), e21706 <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21706>

Ghufron, Ghufron, 'Teori-Teori Kepemimpinan', *Fenomena*, 19.1 (2020), 73–79 <https://doi.org/10.35719/fenomena.v19i1.34>

Hamdan, Hamdan, and Mufti Afan, 'Fungsi Persepsi Guru Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas', *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5.2 (2022), 330–37 <https://doi.org/10.31539/alignment.v5i2.5010>

Kartini, Syarwani Ahmad, Syaiful Eddy, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru', *Journal of Education Research*, 1.3 (2020), 290–94 <https://doi.org/10.37985/JER.V1I3.34>

Kusvitaningrum, Alma Bethris, Ahmad Yusuf Sobri, and Sunarni Sunarni, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri', *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan*, 1.11 (2021), 915–26 <https://doi.org/10.17977/um065v1i112021p915-926>

Melati, Putri, and Deri Wanto, 'Kriteria Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Pendidikan Islam Yang Efektif', *Jurnal Literasiologi*, 9.4 (2023), 168–80 <https://doi.org/https://doi.org/10.47783/literasiologi.v9i4.554>

Musaddad, Ahmad, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Teori Kepemimpinan Perilaku', *Nusantara Journal of Islamic Studies*, 1.1 (2020), 74–81 <https://doi.org/10.54471/njis.2020.1.1.74-81>

Rifai, Ahmad, Sulastri Sulastri, Nellitawati Nellitawati, and Rifma Rifma, 'Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Transformasional

Kepala Sekolah Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kenagarian Air Bangis', *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2.4 (2022), 366–71 <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i4.294>

Saputra, Fedry, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Manajemen Sekolah', *SKILLS : Jurnal Riset Dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2022, 46–56 <https://doi.org/10.47498/skills.v1i1.1048>

Silviani, Irene, *Komunikasi Organisasi* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020)

Sukamto, Nanang Priatna & Tito, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013)

Ulfah, Ulfah, Yuli Supriani, and Opan Arifudin, 'Kepemimpinan Pendidikan Di Era Disrupsi', *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5.1 (2022), 153–61 <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.392>

Yada, Takumi, and Aini-Kristiina Jäppinen, 'Principals' Perceptions about Collective Competences in Shared Leadership Contexts', *Teaching and Teacher Education: Leadership and Professional Development*, 1 (2022), 100012 <https://doi.org/10.1016/j.tatelp.2022.100012>