

**MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI SEKOLAH
SIRITHAM WITTAYA NARATIWAT SELATAN THAILAND**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam
dalam Ilmu Pendidikan Agama Islam (PAI)



Oleh:

MISS HASLEENA AWAE

NIM: 1503016170

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2017

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Miss Hasleena Awae
NIM : 1503016170
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Program Studi : S 1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI SEKOLAH SIRITHAM WITTAYA NARATIWAT SELATAN THAILAND

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali bagain tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 26 Mei 2017

Pembuat Pernyataan,



Miss Hasleena Awae
NIM: 1503016170



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Telp 024-7601295 Fax.7615387

PENGESAHAN

Naskah Skripsi berikutini:

Judul : **MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI SEKOLAH SIRITHAM WITTAYA NARATIWAT SELATAN THAILAND**

Nama : Miss Hasleena Awae
NIM : 1503016170
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Program Studi : S.1

Telah diujikan dalam sidang *munaqosyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Pendidikan Agama Islam.

Semarang, 26 Mei 2017

DEWAN PENGUJI

Ketua,

Drs. H. Mustopa, M.Ag
NIP: 19660314 200501 1002

Sekretaris,

Hj. Nur Asiyah, M.Si.
NIP: 19710926 199803 2002

Penguji I

H. Mursid, M.Ag
NIP: 19670305 200112 1001

Penguji II,

Agus Khunaifi, M.Ag
NIP: 19760226 200501 1004

Pembimbing I,

Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag
NIP: 19681212 199403

NOTA DINAS

Semarang, 26 Mei 2017

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Walisongo

Assalamu 'alaikum wr. Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan :

Judul : **MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI
SIRITHAM
WITTAYA NARATIWAT SELATAN THAILAND**

Nama : Miss Hasleena Awae

NIM : 1503016170

Jurusan : Pendidikan Agama Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk dapat diujikan dalam siding munaqasyah.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag.

NIP : 19681212 199403 1 00

ABSTRAK

Judul : **MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI SEKOLAH SIRITHAM WITTAYA NARATIWAT SELATAN THAILAND**

Penulis : Miss Hasleena Awae

NIM : 1503016170

Skripsi ini dilatarbelakangi banyaknya faktor persoalan dalam pendidikan yang sedang dihadapi oleh Negara kita yaitu kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan atau input-input analisis yang tidak dilaksanakan secara konsekwen. Penyelenggaraan pendidikan nasional dilakukan secara birokratis-sentralistik, sehingga meningkat sekolah sebagai penyelenggaraan pendidikan yang tergantung pada keputusan birokrasi-birokrasi. Minimnya peranan masyarakat khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan, partisipasi orang tua selama ini dengan sebatas pendukung dana, tapi tidak dilibatkan dalam proses pendidikan seperti mengambil keputusan, monitoring, evaluasi dan akuntabilitas, maka dari itu kepala sekolah memiliki terobosan baru untuk lebih memperhatikan pendidikan sekarang ini dan meningkatkan mutu sekolah dalam konteks pendidikan nasional. Dengan dimulainya penerapan model kepala sakolah, diharapkan akan bisa menjadi solusi yang tepat.

Jenis penelitian ini adalah deskripsi lapangan dan menggunakan metode kualitatif pendekatan studi kasus di sekolah siritham wittaya. Pengumpulan data menggunakan wawancara, pengamatan, dan analisis dokumen. Instukmen penelitian yang digunakan adalah pedoman wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Keabsahan data dilakukan dengan uji triangulasi data, dan menggunakan teknik deskripsi analitik. Kemudian tiknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melakukan pmodel kepemimpinan kepala sekolah dengan sebaik-baiknya dan menjadikan sekolah semakin berkembang dengan cara-cara yang dilakukan untuk menjadikan program penerapan tidak sekedar diterapkannya, melainkan dengan di kembangkannya pendidikan yang lebih bagus dan lebih menarik. Kepala sekolah juga di

bantu oleh beberapa guru, pegawai, staf, komite sekolah dan juga peran dari tokoh masyarakat. Kepala sekolah juga menerapkan sebuah program-programnya sendiri yang berkembang dari berbagai ini siatif seluruh anggota sekolah untuk tidak bergantung hanya dari pemerintah saja. Maka sekolah mengadakan sebuah terobosan untuk mendapatkan kualitatif sekolah yang baik dengan lebih cepat. Cara ini dilakukan dengan langsung terjun ke lapangan sekitar. Dan semua itu di lakukan secara bersama-sama demi kemajuan sekolah siritham wittaya. Dan ini semua sudah terbukti kebenarannya.

Kata Kunci Model, Kepemimpinan, Kepala Sekolah Siritham Wittaya

MOTTO

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ
الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

“Bacalah dengan (manyebut) Tuhanmu Yang Menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari sekumpul darah. Bacalah, dan Tuhanmulah Yang maha Pemurah. Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam. Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya.”

(QS. AL-Alaq 96 : 1-5)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobbil'alamin, Segala puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah dan nikmat kepada semua hamba-Nya. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada panutan kita Nabi Muhammad SAW. Yang telah membawa risalah untuk membimbing manusia dari kebodohan menuju jalan yang terang. Semoga kita semua senantiasa mendapatkan syafa'at dari beliau di dunia dan di akhirat. *Amin.*

Penelitian skripsi yang berjudul “Model Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Siritham Wittaya Naratiwat Selatan Thailand”. Hal ini merupakan sebuah hasil karya ilmiah yang menjadi syarat untuk mencapai gelar sarjana (S. 1) dalam Ilmu Pendidikan Agama Islam di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang. Adapun dalam menyelesaikan buah karya ini, penulis mengalami beberapa kendala dan hambatan yang pada akhirnya semuanya mampu penulis hadapi dengan bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak yang membantu dalam penyelesaiannya sampai akhir.

Dalam hal ini penulis menyampaikan rana terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, pengarahan serta bimbingan baik secara moril maupun materiil. Maka dalam kesempatan ini dengan segala hormat penulis mengucapkan banyak terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Selaku dekan Fkultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang Dr. H. Rahardjo, M. Ed, St. yang telah memberikan fasilitas yang diperlukan.
2. Selaku pembimbing Pof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag. yang telah mencurahkan tenaga dan fikiran untuk membimbing dalam penulisan skripsi ini.
- 3 Selaku ketua jurusan. Drs. H. Mustopa, M. Ag., Ibu Hj. Nur Asiyah, S. Ag. M.S.I. selaku sekretaris jurusan, yang telah membimbing penulis dalam penulisan skripsi.
4. Segenap Bapak/ Ibu Dosen dan karyawan/karyawati dilingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang ini yang telah membekali berbagai pengetahuan pengalaman sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Keluarga tercint. Abu mamee dan adek kakak semua, terima kasih atas dorongan, semangat, kasih sayang, doa, serta pengorbanan yang tak pernah bisa penulis hitung jumlahnya yang telah diberikan kepada penulis selama ini, sehingga dapat dijadikan motivasi dalam menyelesaikan hingga menulis skripsi ini.
6. Kepada Sekolah Siritham Wittaya Mr. H. Muhammad Solhan Lamaata, Miss Ateeyah Soh dan Civitas akedemika Sekolah Siritham Wittaya yang telah berkenaan memberikan bantuan dan kerja samanya.

7. Sehabat-sehabat PAI angkatan 2015 dan angkatan 2013, khususnya dari Patani Selatan Thailand, dan segenap anggota PMIPTI, terima kasih atas semangat dan kebersamaan yang penuh arti.
8. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bantuan, baik secara moril maupun materil selama proses penulisan skripsi ini.

Selanjutnya penulis berharap semoga karya tulis ini bermanfaat.
Amin Ya Rabbal'Alamin.

Semarang, 26 Mei 2017

Miss Hasleena Awae
NIM : 1503016170

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	
A. Deskripsi Teori	9
1. Kepemimpinan	9
2. Model Kepemimpinan.....	13
a. Kepemimpinan Kharismatik	14
b. Kepemimpinan Transformasionalis	16
c. Kepemimpinan Kultural	18
d. Kepemimpinan Partisipatif	19
3. Kepala Sekolah	21
4. Kepemimpinan Kepala Sekolah	24
a. Aspek Akseptabilitas	25

b. Aspek kapabilitas	25
c. Aspek integritas.....	26
5. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Idea	27
a. Fokus pada kelompok.....	31
b. Melimpahkan wewenang	31
c. Merangsang kreativitas	32
d. Memberi semangat dan motivasi	33
e. Memikirkan proram penyertaan bersama	33
f. Kreatif dan proaktif.....	34
B. Kajian Pustaka	35
C. Kerangka Berfikir	37
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
C. Jenis dan Sumber Data	43
D. Fokus Penelitian	44
E. Teknik Pengumpulan Data	44
F. Uji Keabsahan Data (Triangulasi Data.....	47
G. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	
A. Deskripsi Umum Sekolah Siritham Wittaya	53
1. Sejarah Ringkas.....	53
2. Visi Misi dan Dasar Tujuan	54

3. Struktur Organisasi.....	57
4. Daftar Pegawai Sekolah Siritham Wittaya	58
5. Sarana dan Prasarana.....	60
6. Kegiatan Ekstrakurikuler	62
B. Deskripsi Data Kepemimpinan	63
1. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Siritham Wittaya	63
2. Faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat Model Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Siritham Wittaya..	68
C. Keterbatasan Penelitian	75

BAB V: PENUTUP

A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78
C. Kata Penutup	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu persoalan pendidikan yang sedang dihadapi bangsa kita adalah persoalan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan meningkatkan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, Indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Sebagaimana sekolah, terutama di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang mencakup menggembirakan, namun sebagian besar lainnya masih memprihatikan.¹

Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen yaitu merencanakan dan mengorganisasi, tetapi peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini merupakan bukti bahwa pemimpin boleh jadi manajer yang lemah apabila perencanaannya jelek yang menyebabkan kelompok berjalan ke arah yang salah. Akibatnya walaupun dapat menggerakkan tim

¹ Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2008), cet. 1, hlm. 19

kerja, namun mereka tidak berjalan kearah pencapaian tujuan organisasi. Guna menyikapi tantangan globalisasi yang ditandai dengan adanya kompetisi global yang sangat ketat dan tajam.²

Kepemimpinan berhubungan dengan tenaga manusia, yang terdapat pada kelompok yang terorganisasikan secara integral dan sistemik. Kepemimpinan juga merupakan kekuatan atau potensi yang dapat memperkembangkan hubungan kemanusiaan yang lebih baik, dan dapat memengaruhi pertumbuhan sikap yang positif pada individu yang dipimpinya. Pengaruh kepemimpinan akan menentukan kualitas kegiatan kerja sama dan hasil yang dapat dicapai. Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kesuksesan implementasi MBS. Sebagaimana dikemukakan oleh Nurkolis setidaknya ada empat alasan kenapa diperlukan figure pemimpin, yaitu; 1) banyak orang memerlukan figure pemimpin, 2) dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya, 3) sebagai tempat pengambilalihan resiko bila terjadi tekanan terhadap kelompoknya, dan 4) sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.³ Dalam Manajemen Berbasis tempat Sekolah dimana memberikan keleluasaan kepala

² Hasan Basri., *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hlm. 3.

³ Nurkolis., *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta : PT. Grasindo, Setia, 2015), hlm. 3

sekolah untuk mengelola potensi yang dimiliki dengan melibatkan semua unsure stakeholder untuk mencapai peningkatan kualitas sekolah tersebut. Karena sekolah memiliki kewenangan yang sangat luas itu maka kehadiran figure pemimpin menjadi sangat penting. Konsep kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan konsep kekuasaan. Dengan kekuasaan pemimpin memperoleh alat untuk mempengaruhi perilaku para pengikutnya. Terdapat beberapa sumber dan bentuk kekuasaan, referensi, informasi, dan hubungan.

Sebagai faktor penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi, kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan berfungsi untuk memengaruhi perilaku orang lain agar bersedia diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Demikian pula, dalam kepemimpinan pendidikan karena fungsinya adalah mengelola pendidikan secara profesional. Pembinaan dilakukan secara berkesinambungan kepada para pendidik guna meningkatkan kompetensi dan keterampilannya, sehingga proses pembelajaran semakin meningkat dan menunjukkan hasil optimal sesuai dengan tujuan pendidikan.⁴

⁴ Hasan Basri., *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hlm. 5.

Adapun kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang di pimpinnya. Tidak jarang kepala sekolah menerima ancaman, jika dia tidak dapat memajukan sekolahnya maka akan dimutasikan atau diberhentikan dari jabatannya. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel. Kondisi tersebut menuntut berbagai tugas yang harus dikerjakan oleh para tenaga kependidikan sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing, mulai dari level makro sampai pada level mikro, yakni tenaga kependidikan tingkat sekolah.⁵

Kepemimpinan pendidikan di sekolah dalam fungsinya sebagai kepemimpinan manajerial adalah pengelola mutu, yang jika diadaptasi dari Trilogi Juran adalah perencanaan mutu, pengembangan produk dan proses yang dibutuhkan untuk memnuhi kebutuhan pelanggan pendidikan. Pengendalian mutu, yaitu mengevaluasi kinerja mutu rill dan membandingkannya dengan tujuan mutu serta menyelesaikan masalah membandingkannya dengan tujuan mutu serta menyelesaikan masalah pendidikan yang ada di sekolah. Terakhir adalah

⁵E. Mulyasa., *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2015), hlm. V.

peningkatan mutu dengan membangun prasarana yang diperlukan untuk pejaminan kegiatan peningkatan mutu pendidikan, membentuk tim pelaksana kegiatan peningkatan mutu pendidikan dan memberikan sumber daya, motivasi, dan pelatihan yang dibutuhkan oleh tim untuk mendiagnose penyebabnya, menentukan alternative pemecahanya dan mempertahankan kondisi mutu pendidikan.⁶

Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam memimpin lebih banyak kepada pelaksanaan pekerja rutin di sekolah tanpa memperhatikan hubungan social dengan rekan guru yang dipimpin. Hubungan dengan bawahan hanya terbentuk untuk menyelenggarakan pendidikan dan mendelegasikan tugas mengajar kepada guru-guru melalui wakil kepala sekolah sesuai dengan bidang konsentrasi untuk mengajar berdasarkan kurikulum pembelajaran yang diberlakukan di sekolah sirtham wittaya. Kepala sekolah yang memimpin sekolah sirtham wittaya mengawasi dan mengevaluasi bawahan melalui laporan kerja yang disampaikan oleh masing-masing wakil kepala sekolah dan hasil pengawasan dari pengawas sekolah.

Kemajuan sekolah sebagai pendidikan tempat generasi muda bangsa (belajar) adalah suatu keharusan yang tidak bias ditunda-tunda. Zaman yang semakin hari semakin

⁶ Mulyadi., *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang : UIN MALIKI PRES 2010), hlm. 13.

mengkhawatirkan menuntut sekolah untuk sigap menghadapi situasi apa pun, tidak boleh minder ataupun kehilangan kepercayaan dan keyakinan diri, serta harus selalu proaktif melakukan perubahan untuk adaptasi, akomodasi, dan kolaborasi dengan pihak lain dalam satu visi dan misi ke depan.

Maka, menjadi kepala sekolah tidak semudan yang dibayangkan. Sebagai orang yang memegang kekuasaan tertinggi di sekolah, kepala sekolah mempunyai kenangan besar untuk mengangkat serta memberhentikan staf pengajar maupun karyawan, menerima serta mengeluarkan siswa, menaikkan karier seseorang dengan cepat, dan lain-lain. Otoritas administrasi tersebut memang melakat pada kepala sekolah, tetapi itu hanyalah instrument untuk mewujudkan “keunggulan kompetitif” sekolah yang dipimpinnya, sehingga memberikan “diferensiasi” terhadap lembaga pendidikan lain pada era persaingan global sekarang ini. Di sinilah urgensinya mengembangkan kualitas kepala sekolah agar mampu memimpin sekolah secara dinamis, kompetitif, dan produktif sesuai tanda-tanda akhir zaman.⁷

Kepala sekolah membimbing guru dalam hal-hal yang berkaitan dengan pemimpin. Pembinaan kepala sekolah terhadap guru-guru tentang pembuatan program satuan pembelajaran belum berjalan dengan maksimal, sering terjadi miskomunikasi antara kepala sekolah dengan guru yang ada di sekolah siritham

⁷ Jamal Ma'mur Asmani., *Tips Menjadi Kepala Sekolah PROFESIONAL*, (Jogjakarta: 2012), hlm. 15-16

wittaya, dan kepala sekolah memberikan teguran terhadap guru tentang kedisiplinan belum maksimal, sehingga masih ada guru yang belum disiplin dalam kegiatannya atau tugasnya.

Gejala-gejala di atas menunjukkan fungsi kepala sekolah di Sekolah Siritham Wittaya secara model kepemimpinan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Model Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Siritham Wittaya Naratiwat Selatan Thailand.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah Model Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Siritham Wittaya Selatan Thailand.?
2. Faktor-faktor apakah yang mendukung dan menghambat Model Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Siritham Wittaya Naratiwat Selatan Thailand.?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisa Model Kepemimpinan Kepala Sekolah studi di Sekolah Siritham Wittaya Patani Selatan Thailand

2. Untuk mendiskripsikan dan menganalisa faktor pendukung dan penghambat Model Kepemimpinan Kepala Sekolah studi di Sekolah Siritham Wittaya Naratiwat Selatan Thailand

Sedangkan manfaat penelitian yang diharapkan adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi di perguruan tinggi.
 - b. Dapat menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam kepemimpinan kepala sekolah.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Sekolah; sebagai bahan informasi, pertimbangan dan acuan bagi pengelolaan sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan sebagai mana yang diharapkan oleh masyarakat, bangsa dan negara.
 - b. Bagi Pendidikan; diharapkan dapat menambah informasi yang dapat dijadikan acuan bagi pendidik serta sekolah.
 - c. Bagi masyarakat; diharapkan kepala sekolah yang diterapkan di sekolah dapat memuaskan kepuasan masyarakat hingga seterusnya.

BAB II

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

A. Deskripsi Teori

1. Kepemimpinan

Istilah Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Pemimpin adalah seorang yang memiliki kecakapan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan pada satu bidang sehingga dia mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu beberapa tujuan.

Kepemimpinan merupakan keharusan historis yang muncul sebagai akibat dari adanya masyarakat. Semenjak manusia menempati bumi dan berusaha mempertahankan kehidupannya, kepemimpinan mulai mempertunjukkan kekuatan. Orang yang terkuat akan menjadi pemimpin kelompok dan penentu kepemilikan makanan bagi kelompoknya. Saat itu, kepemimpinan muncul sebagai gejala alamiah untuk bertahan hidup, yang pada awalnya terseleksi secara alamiah juga.

Mendefinisikan kepemimpinan merupakan suatu masalah yang kompleks dan sulit, karena sifat dasar kepemimpinan memang sangat kompleks. Akan tetapi, perkembangan ilmu saat ini telah membawa banyak kemajuan

sehingga pemahaman tentang kepemimpinan menjadi lebih sistematis dan objektif. Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan yang signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya (bawahan).¹

Sukses atau tidknya kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan sifat yang melekat saja, tetapi juga juga dipengaruhi oleh sifat-sifat dan ciri-ciri kelompok yang dipimpin. Betapapun seorang pemimpin memiliki sifat kepemimpinan yang baik dan dapat menjalankan fungsi kelompok, tetapi sukses dan tidaknya masih ditentukan juga oleh situasi yang mempengaruhi perkembangan kehidupan organisasi sekolahnya.

Menurut Stogdill (1974) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi, menuju kepala penatuan/pencapaian tujuan. Keberhasilan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh sifat dan gaya kepemimpinan dalam mengarahkan dinamika kelompoknya. Untuk mempengaruhi orang lain seorang pemimpin harus memiliki kedewasaan (*maturity*), kecerdasan (IQ, EQ, dan SQ), kepercayaan diri yang tinggi, konsistensi, ketegasan, kemampuan mengawasi, *partnership* dan lain-

¹ H. Afifuddin., *Kepemimpinan Pendidikan, (Pustaka Setia, Bandung 2015)*. Hlm. 11,12

lainnya. Individu dalam kelompok memiliki ciri khusus dan unik dalam menghadapi tantangan dan masalah pribadinya maupun masalah kelompoknya. Untuk itu diperlukan banyak gaya pendekatan dalam menerapkan perilaku kepemimpinan agar sesuai dengan situasi yang berkembang dalam organisasi.²

Dalam islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW wafat menyentuh juga maksud yang terkandung dalam perkataan *amir* (jamaknya *umara*) atau penguasa.³ Kedua istilah itu dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal. Namun jika merujuk kepala firman Allah SWT dalam surat Al Baqarah (2) ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat, sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” (Q.S. (2): 30)

Ayat ini menjadi kisah pembuka keberadaan dan eksistensi manusia di muka bumi ini. Di hadapan para malaikat, Allah Swt. Menyampaikan iradahnya bahwa Dia akan mengangkat seorang khalifah pengganti Allah dalam memakmurkan bumi. Tidak seperti biasa para malaikat yang

² Daryanto., *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran.*, (Yogysakarta GAVA MEDIA 2011), hlm. 17

³ Mulyadi., *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN MALIKI PRES 2010), hlm. 4.

selalu berkata (سمعنا, واطعنا) terkejut mendengarnya pernyataan iradah Allah Swt. Itu⁴.

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مُسْلِمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Ibnu umar r.a berkata : saya telah mendengar rasulullah saw bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggung jawaban) darihal hal yang dipimpinnya. (buchary, muslim)⁵

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang- orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan juga diartikan sebagai “proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu”. Sementara Soeparti dalam buku yang di kutip oleh

⁴ Al-Qur'anul Karim Surat Al-Baqarah (2) ayat 30.

⁵ Abdul Baqi., *KUMPULAN HADITS SHAHIH BUKHARI MUSLIM*. (Solo : Insan Kamil, 2010). hlm. 362

E.Mulyasa mendefinisikan kepemimpinan sebagai “kemampuan untuk mengerakkan, mempengaruhi, memotivasi mengajak, mengarahkan, membimbing, menyuruh, memerintah, me;larang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.” Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan sedikitnya macangkep tiga hal yang saling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi.⁶

2. Model Kepemimpinan

Banyak tokoh telah melakukan pengajian secara mendalam tentang perilaku kepemimpinan dengan berbagai pendekatan dan objek kajian yang menjadi pusat perhatian mereka sebagai keinginan pengungkapan efektivitas kepemimpinan terhadap perputaran roda organisasi. Faktanya dari berbagai kajian tersebut, kemudian bermunculan pernak-pernik teori kepemimpinan yang menghiasi perkembangan kajian akademik kepemimpinan. Hal ini seakan telah menjadi bagian dari dinamika klasik, seperti yang diungkapkan oleh Tony Kippenberger bahwa.

⁶ Mulyasa., *Manajemen Berbasis Sekolah*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 107-108.

Dari pembahasan tentang fakta kepemimpinan ada beberapa di antara pengkajian yang menemukan berbagai model kepemimpinan, antara lain:⁷

a. Kepemimpinan Kharismatik

Kadang- kadang ada sebagian kalangan yang menyatakan dengan ungkapan penuh kekaguman bahwa “orang itu memiliki kharisma yang sangat tinggi”. Ungkapan itu sebenarnya merupakan bentuk dari ketakjuban lewat ungkapan yang tidak bisa dilukiskan secara detail “apa yang membuat menarik dari tokoh tersebut?”. “bagaimana pesona itu muncul?”, dan “kenapa aura itu muncul?”. Pertanyaan- pertanyaan tentang kharisma tersebut pada hakikatnya adalah untuk merasionalisasikan tentang fakta tersebut, akan tetapi pada kenyataannya fakta tersebut tidak akan mampu untuk dirasionalisasikan kecuali dalam bentuk ketakjuban seseorang terhadap kharisma tersebut.

Model kepemimpinan kharistik ini memiliki daya tarik, energi dan pembawaan yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain, sehingga ia memiliki pengikut yang luar biasa jumlahnya (kuantitas) dan pengawal-pengawal (pengikut) yang sangat setia dan patuh mengabdikan padanya tanpa ada *reserve* (kualitas). Dengan

⁷ Bahar Agus Setiawan., *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan.*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, April 2013)., hlm. 19, 20, 21.

demikian, interaksi dari jenis kepemimpinan ini adalah lebih banyak bersifat informal, karena dia tidak perlu diangkat secara formal dan tidak ditentukan oleh kekayaan, tingkat usia, bentuk fisik, dan sebagainya. Meskipun demikian, kepercayaan pada dirinya sangat tinggi dan para pengikutnya pun memercayainya dengan penuh kesungguhan, sehinggadia sering dipuja dan dipuji bahkan sampai dikultuskan.

Adapun perilaku kepemimpinan kharismatik adalah: a) Perilakunya dirancang untuk menciptakan kesan di antara pada pengikutnya bahwa pemimpin tersebut adalah kompeten (memperlihatkan rasa percaya diri akan keberhasilan sebelumnya) untuk meningkatkan kesediaan para pengikut untuk patuh; b) Menekankan pada tujuan ideologis yang menghubungkan misi kelompok kepada nilai-nilai atau cita-cita serta aspirasi-aspirasi yang berakir dan mendalam yang dirasakan bersama oleh pengikutnya; c) Menetapkan suatu contoh perilaku mereka sendiri agar diikuti oleh pengikutnya. Paran yang demikian lebih dari sekadar imitasi terhadap perilaku pemimpin, untuk memengaruhi agar bawahan puas dan termotivasi; d) Mengomunikasikan harapan-harapan yang tinggi tentang kinerja para pengikut dan mengeksresikan rasa percaya pada pengikut; dan e)

Menimbulkan motivasi yang relevan bagi misi kelompok.⁸

b. Kepemimpinan Transformasionalis.

Dari deskripsi tersebut sangat jelas posisi dan peran dari kepemimpinan transformasionalis yang dapat dimaknai sebagai spirit pemimpin untuk melakukan transformasi atau perubahan terhadap sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda dan lebih sempurna. Oleh sebab itu, kepemimpinan transformasional mengandung makna sifat-sifat pemimpin yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil yang semuanya bergerak dari *status quo* ke dinamisasi organisasi. Pola pemimpin transformasional adalah upaya untuk mencoba membangun kesadaran para bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan, dan kemanusiaan dalam organisasi. Namun, nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi slogan yang bersifat verbalistik *an sich*, akan tetapi menjadi spirit substansial dalam organisasi tersebut.

Pada aspek yang lain, kepemimpinan transformasional hadir untuk menjawab tantangan era

⁸ Bahar Agus Setiawan., *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan.*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, April 2013)., hlm. 21, 22, 23, 24.

yang penuh dengan perubahan. Alur era ini memang tidak bisa dipungkiri karena sudah menjadi bagian dari kehidupan organisasi yang di dalamnya penuh dengan komponen-komponen yang memiliki keinginan mengaktualisasikan dirinya, yang berimplikasi pada bentuk pelayanan dan penghargaan pada kemanusiaan itu sendiri. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh. Integralisasi dalam organisasi yang terus dicoba untuk dibangun dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pada umumnya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai perilaku pemimpin dalam mengomunikasikan sebuah perubahan kepada yang dipimpinya baik melalui pembuatan visi dan misi yang menarik, berbicara penuh antusias, memberikan perhatian individu, memfokuskan, dan sebagainya. Ada tugas yang mengajukan formulasi bahwa ia merupakan sebuah proses di mana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka

tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi, atau masyarakat.⁹

- c. Kepemimpinan kultural sangat terkait dengan budaya atau tradisi organisasi sebagai satu kesatuan utuh untuk mencapai keefektifan kinerja organisasi. Perilaku yang diterapkan akan mewarnai budaya organisasi baik dengan menemukan berbagai budaya baru (*inovatif*) maupun dengan mempertahankan (*maintenance*) berbagai budaya lama yang sudah ada. Artinya, kepemimpinan ini merupakan sebuah model kepemimpinan yang mencoba untuk membandingkan perubahan budaya dan kepemimpinan yang mempertahankan budaya. Kondisi dan kemampuan kepemimpinan tersebut menciptakan sebuah kesan mengenai kompetensi, mengartikulasikan ideologi, mengomunikasikan pendirian yang kuat dan harapan-harapan yang tinggi serta kepercayaan terhadap pengikutnya, bertindak sebagai model peran dan selain itu memotivasi komitmen pengikut terhadap sasaran-sasaran dan strategi organisasi.

⁹ Bahar Agus Setiawan., *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan.*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, April 2013)., hlm. 24, 25, 26, 27.

Pada aspek ini budaya organisasi menempati suksesi yang pertama dan utama dalam membangun kinerja organisasi yang efektif dan di sisi yang lain juga menumbuhkembangkan pribadi-pribadi profesional dalam tubuh organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi bagian yang sangat fundamental dalam organisasi sebagai ujung tombak operasionalisasi manajemen organisasi. Bagian berikut merupakan bagian fundamental dalam organisasi.¹⁰

d. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif berkaitan erat dengan penggunaan berbagai macam prosedur pengambilan keputusan yang memberikan kepada orang lain suatu pengaruh apalagi terhadap keputusan-keputusan pemimpin tersebut. Pada kepemimpinan ini, pemimpin memiliki gaya yang lebih menekankan pada kerja kelompok sampai di tingkat bawah. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemimpin biasanya menunjukkan keterbukaan dan memberikan kepercayaan yang tinggi pada bawahan. Sehingga dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan target pemimpin selalu melibatkan bawahan. Dalam sistem ini pun, pola

¹⁰ Bahar Agus Setiawan., *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan.*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, April 2013)¹⁰ Bahar Agus Setiawan., *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan.*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, April 2013)., hlm. 27, 28, 29.

komunikasi yang terjadi adalah pola dua arah dengan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengungkapkan seluruh ide ataupun permasalahannya yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan.

Terdapat tiga istilah yang terkait dengan kepemimpinan partisipatif yaitu: a) Konsultasi, yaitu pimpinan menanyakan opini dan gagasan bawahan, kemudian pemimpin mengambil keputusan; b) Keputusan bersama, yaitu pimpinan bersama-sama bawahan mengambil sebuah keputusan dan keputusan tersebut menjadi keputusan final; dan c) Pendelegasian, mana seorang pemimpin memberikan kewenangan dan tanggung jawab kepada individu atau kelompok untuk mengambil sebuah keputusan.

Gaya partisipatif, penerapannya pada bawahan yang memiliki kemampuan rendah, namun memiliki kemauan kerja tinggi. Ciri-cirinya adalah: a) Pemimpin melakukan komunikasi dua arah; b) Secara aktif mendengar dan respons segenap kesukaran bawahan; c) Mendorong bawahan untuk menggunakan kemampuan secara operasional; d) Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan; e) Mendorong bawahan untuk

berpartisipasi; dan f) Tingkat kematangan bawahan dari sedang ke tinggi.¹¹

3. Kepala Sekolah

Kepala sekolah terdiri atas kata kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan ketua pemimpin dalam organisasi atau suatu lembaga. Sedangkan sekolah adalah lembaga dimana menjadi tempat penerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru atau pemimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.¹²

Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal dan mampu memimpin sekolah dengan bijak dan terarah serta mengarah kepada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di sekolahnya yang tentu saja akan berimbas pada kualitas lulusan anak didik sehingga membanggakan dan menyiapkan masa depan yang cerah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai wawasan, keahlian manajerial, mempunyai karisma kepemimpinan dan juga pengetahuan yang dimiliki seperti itu,

¹¹ Bahar Agus Setiawan., *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan.*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, April 2013)., hlm. 29, 30.

¹² Wahjosumijo., *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahan.*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 83.

kepala sekolah tentu saja akan mampu mengantarkan dan membimbing segala komponen yang ada di sekolahnya dengan baik dan afektif menuju ke arah cita-cita sekolah.¹³

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Untuk itu, setiap kepala sekolah harus memahami kunci sukses kepemimpinannya yang mencakup: pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, indikator kepemimpinan kepala sekolah efektif, sepuluh kunci sukses kepemimpinan kepala sekolah, model kepemimpinan kepala sekolah yang ideal, masa depan kepemimpinan kepala sekolah, harapan guru terhadap kepala sekolah, dan etika kepemimpinan kepala sekolah. Dimensi- dimensi tersebut harus dimiliki, dan menyatu pada setiap pribadi kepala sekolah, agar mampu melaksanakan manajemen dan kepemimpinan secara efektif, efisien, mandiri, produktif dan akuntabel.¹⁴

Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang- orang tanpa didasarkan atas pertimbangan- pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur

¹³ Abdullah Munir., *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2008), hlm. 7.

¹⁴ Mulyasa., *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT bumi Aksara, 2011), hlm. V.

serta persyaratan- persyaratan tertentu seperti latar belakang pendidika, pengalaman usia, pangkat dan integritas.¹⁵

Istilah kepala sekolah disini memiliki makna umum. Pengertian kepala sekolah ini dimaksudkan berlaku bagi seluruh pengelola lembaga pendidikan yang bisa meliputi kepala sekolah, kepala madrasah, director akademik, ketua sekolah tinggi, rector institute atau universitas, kiai pesantren dan sebagainya.¹⁶

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah sekolah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Sebagaimana telah kita ketahui, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan ditingkat operasional memiliki posisi sentral dalam membawa keberhasilan lembaga pendidikan. Kepala sekolah berperan memandu, menuntun, membimbing, memberi dan membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberi supervisi atau pengawasan yang efisien dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

¹⁵ Mulyasa., *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT bumi Aksara, 2011), hlm. 84.

¹⁶ Dr. Mujamil Qomar., *Manajemen Pendidikan Islam (Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam)*, (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm. 285.

4. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sebagaimana sekolah dipahami sebagai suatu organisasi, kepemimpinan dan manajemen menjadi menarik untuk kaji. Sebagai suatu organisasi, sekolah memerlukan tidak hanya seorang manajer untuk mengelola sumber daya sekolah yang leih banyak berkonsentrasi pada permasalahan anggaran dan persoalan adminstratif lainnya, melainkan juga memerlukan pemimpin yang mampu ciptakan sebuah visi dan mengilhami staf dan semua komponen individu yang terkait dengan sekolah. Wacara ini mengimplikasi bahwa baik pemimpin maupun manajer diperlukan dalam pengelolaan sekolah. Berbeda dengan organisasi lain, sekolah merupakan bentuk organisasi moral yang berbeda dengan bentuk organisasi lainnya, terutama yang berorientasi pada keuntungan. Sebagai suatu organisasi, menurut Rumtini Iksan.¹⁷ Kesuksesanya tidak hanya ditentukan oleh kepala sekolah melainkan juga oleh tenaga kependidikan lainnya dan proses sekolah itu sendiri. Hal tersebut membawa konsekuensi logis bahwa kepala sekolah berkewajiban mengkoodinasikan ketenagaan di sekolah untuk menjamin terimplementasikannya peraturan dan perundangan sekolah. Dalam perannya tersebut, kepala sekolah dapat berfungsi sebagai motivator, direktur, dan evaluator. Kehadiran kepala sekolah proses pendidikan termasuk pembelajaran tidak akan

¹⁷ ([http:// www. Depdiknas.go.id](http://www.Depdiknas.go.id) :2005)

berjalan efektif. Kepala sekolah adalah pemimpin yang proses keberadaannya dapat dipilih secara langsung, ditetapkan oleh yayasan, atau ditetapkan oleh pemerintah. Ada tiga syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi kepala sekolah yaitu:

a. Aspek Akseptabilitas

Akseptabilitas adalah aspek mengandalkan dukungan riil dari komunitas yang dipimpinnya. Seorang kepala sekolah harus mendapat dukungan dari guru-guru dan karyawan lembaga yang bersangkutan sebagai komunitas formal yang dipimpinnya. Dukungan ini juga secara nonformal harus mendapat pula dari masyarakat pendidikan termasuk komite sekolah sebagai wadah organisasi orang tua / wali siswa.

Seorang kepala sekolah sah menjadi pemimpin apabila mendapat dukungan riil dari masyarakat yang dipimpinnya, hal ini untuk memudahkan kinerja tugas serta menghindarkan dari sikap apriori atau pembangkangan dari yang dipimpinnya. Sesungguhnya jika seseorang yang memimpin tidak dikehendaki oleh yang dipimpin akan menimbulkan ketidakrasian dalam pelaksanaan tugas.

b. Aspek kapabilitas

Aspek kapabilitas menyangkut kompetensi (kemampuan) untuk memjalakan kepemimpinan. Untuk menjadi kepala sekolah tidak hanya cukup mendapat

pengakuan dari guru- gguru sebagai pendukungnya tapi juga harus memiliki kemampuan memimpin.

Selain itu, memiliki kemampuan dalam mengelola sumber daya yang dari orang- orang yang dipimpinnya agar tidak menimbulkan konflik. Kapabilitas ini sangat diperlukan bagi seorang kepala sekolah, melalui pengalaman yang cukup memadai serta pengetahuan mengenai manajemen sekolah dan pendidikan lainnya. Apabila kepala sekolah tidak memiliki kemampuan dalam mengelola dapat dipastikan lembaga yang dipimpinnya tidak akan berjalan efektif dan ada kemungkinan berantakan. Konflik biasanya muncul karena dan berbagai kepentingan dan gagasan yang kurang terakomodasi dengan sempurna. Apabila konflik ini dikelola dengan baik serta mengakomodasi hal- hal yang secara realistis dapat dilaksanakan, akan melahirkan sebuah kesempatan dan pemahaman yang akan terasa elok apabila dilaksanakan secara bersama dengan penuh tanggung jawab.

c. Aspek integritas

Aspek inkegritas adalah sebuah persyaratan yang sempurna apabila aspek akseptabilitas dan kapalitas terpenuhi. Dengan persyaratan ini seorang kepala sekolah dapat menghasilkan produk kepemimpinan yang sempurna dan diterima oleh khalayak.

Secera sederhana, integritas artinya komitmen moral dan perpegang teguh terhadap aturan main yang telah disepakati sesuai dengan peraturan dan norma yang semestinya berlaku. Faktor ini akan menentukan wibawa dan tidaknya seorang kapala sekolah.

Berdasarkan urain di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan suatu sekolah termasuk berkembangnya kinerja guru sebagai pemimpin pendidikan dalam tataran tekhnis pembelajaran. Berhasil atau tidaknya suatu sekolah antara lain sangat ditentukan oleh kehandalan kepala sekolah. Karena kepala sekolah merupakan pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayyaomi bawahannya yaitu gutu dan staf dalam menyelesaikan masalah yang ada.

5. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Ideal

Menyikapi kebijakan desentralisasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah yang bergulir global yang sangat katat dan tajam, perlu dilakukan perubahan paradigma kepemimpinan pendidikan, terutama dalam pola hubungan atasan- bawahan, yang semula bersifat hierarkis- komando menuju ke arah kemitraan bersama. Dalam hubungan atasan- bawahan yang bersifat hierarkis- komando, seringkali menempatkan bawahan sebagai objek.

Pemaksaan kehendak dan pragmatis merupakan sikap dan perilaku yang kerap mewarnai kepemimpinan komando-birokratis, yang pada akhirnya akan berakibat fatal terhadap terbelenggaunya sikap inovatif dan kreatif dari setiap bawahan. Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, mereka cenderung bersikap a priori dan bertindak hanya atas dasar perintah sang pemimpin semata. Dengan kondisi demikian, pada akhirnya akan sulit dicapai kinerja yang unggul dan produktif.

Menyadari semua itu, perubahan kebijakan kepemimpinan pendidikan yang dapat memberdayakan pihak bawahan menjadi amat penting untuk dilakukan. Dalam hal ini, Larry Lashway (ERIC Digest, No. 96) menyetengahkan *facilitative Leadership*, yang pada intinya merupakan kepemimpinan yang menitikberatkan pada *collaboration* dan *empowerment*. Sedangkan David Conley and Paul Goldman (1994) mendefinisikan *facilitative leadership* sebagai: “*the behaviors that enhance the collective ability of a school to adapt, solve problems, and improve performance.*” Kata kuncinya terletak pada *collective*. Artinya, keberhasilan pendidikan bukan merupakan hasil dan ditentukan oleh karya perseorangan, namun justru merupakan karya dari *team work* yang cerdas.

Model kepemimpinan demikian diharapkan dapat mendorong seluruh bawahan dan seluruh warga sekolah dapat

memberdayakan dirinya, dan membentuk rasa tanggung jawab atas tugas- tugas yang diembannya. Kepatuhan tidak lagi didasarkan pada kontrol eksternal organisasi, namun justru berkembang dari hati sanubari yang disertai dengan pertimbangan rasionalnya.

Kepemimpinan fasilitif merupakan alternatif model kepemimpinan yang dibutuhkan guna menghadapi tantangan mana depan era globalisasi dan teknologi informasi, yang pada intinya model ini merujuk kepada upaya pemberdayaan setiap komponen manusia yang terlibat dan bertanggung jawab dalam pendidikan sekolah.

Pemberdayaan pada dasarnya merupakan proses pemerdekaan diri, ketika setiap individu dipandang sebagai sosok manusia yang memiliki kekuatan cipta, rasa, dan karsa. Jika ketiga aspek kekuatan diri manusia ini mempunyai metpat untuk berkembsng secara semestinya dalam suatu organisasi, maka hal ini akan menjadi kekuatan yang luar biasa bagi kemajuan organisasi. Oleh karena itu, partisipasi dan keterlibatan individu dalam setiap pengambilan keputusan memiliki arti penting bagi pertumbuhan organisasi sekolah. Dengan keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan, pada gilirannya akan terbentuk rasa tanggung jawab bersama dalam mengimplementasikan setiap keputusan yang diambil.¹⁸

¹⁸ Asmani., *TIPS MENJADI KEPALA SEKOLAH PROFESIONAL*, (Jogjakatra, 2012), hlm. 22.

Terry (1972) mengemukakan bahwa untuk dapat memberdayakan setiap individu dalam tingkat persekolahan, seorang kepala sekolah seyogianya dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pemberdayaan (*create an environment conducive to empowerment*), memperlihatkan idealisme pemberdayaan (*demonstrates empowerment ideals*), penghargaan terhadap segala usaha pemberdayaan (*encourages all endeavors toward empowerment*) dan penghargaan terhadap segala keberhasilan pemberdayaan (*applauds all empowerment successes*). Pendapat tersebut mengindikasikan bahwa upaya pemberdayaan bukanlah hal yang sederhana, melainkan di dalamnya membutuhkan kerja keras dan kesungguhan dari kepala sekolah, agar guru dan tenaga kependidikan di sekolah tumbuh dan berkembang menjadi individu yang berdaya. Jika saja seorang kepala sekolah sudah mampu memberdayakan seluruh warga sekolah, maka akan tumbuh dinamika organisasi yang diwarnai dengan pemikiran kreatif dan inovatif dari setiap anggotanya. Mereka dapat mengekspresikan dan mengaktualisasikan dirinya secara leluasa tanpa hambatan sosio- psikologis yang membelenggunya. Dalam hal ini, semua pihak akan bekerja dengan disertai rasa tanggung jawab profesionalnya.

Pola kepemimpinan kepala sekolah tidak sekadar melaksanakan tugas rutin yang sama saja dari hari ke hari

berikutnya . Semua sudah ditentukan standarnya, dan kalau kinerja sesuai standar maka bereslah segalanya, Kepala sekolah juga memerlukan standar kinerja, tetapi berdaya standar ini bersifat dinamis yang selalu bisa ditingkatkan, sehingga memungkinkan terjadinya peningkatan mutu secara betkelanjutan. Agar suatu lembaga pendidikan mempunyai daya dukung dan daya lenting dalam era desentralisasi pendidikan, diperlukan kepala sekolah ideal yang mempunyai ciri- ciri khusus, sebagai berikut.¹⁹

- a. **Fokus pada kelompok.** Kepemimpinan kepala sekolah lebih diarahkan kepada kelompok-kelompok kerja yang memiliki tugas atau fungsi masing-masing, tidak memfokus kepala individu. Hal ini akan berakibat tumbuh berkembangnya kerja sama dalam kelompok. Motivasi individu akan menjadi tugas semua orang dalam kelompok, jadi kelompok kerja menjadi sumber motivasi bagi setiap anggota dalam kelompok. Karena pimpinan selalu menilai kinerja kelompok, bukan individu, maka setiap kelompok akan berusaha memacu kerjasama yang sebaik-baiknya, kalau perlu dengan menarik teman sekelompoknya yang kurang benar kerjanya.
- b. **Melimpahkan wewenang.** Seorang kepala sekolah tidak selalu membuat keputusan sendiri dalam segala hal, tetapi

¹⁹ Dr. Mulyasa., *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2015), hlm. 47, 48, 49.

hanya melakukannya dalam hal-hal yang akan lebih baik dia yang memutuskannya. Sisanya diserahkan wewenangnya kepada kelompok-kelompok yang ada di bawah pengawasannya. Hal ini dilakukan terutama untuk hal-hal yang menyangkut cara melaksanakan pekerjaan secara teknis. Orang-orang yang ada dalam kelompok-kelompok kerja yang sudah mendapatkan pelatihan dan sehari-hari melakukan pekerjaan itulah yang lebih tahu bagaimana melakukan pekerjaan dan karenanya menjadi lebih kompeten untuk membuat keputusan dari kepala sekolah.

- c. **Merangsang kreativitas.** Setiap upaya meningkatkan mutu kinerja, apakah itu dalam menghasilkan barang atau menghasilkan jasa, pada dasarnya selalu diperlukan adanya perubahan cara kerja. Jadi, kalau diinginkan adanya mutu yang lebih baik jangan takut menghadapi perubahan, sebab tanpa perubahan tidak akan terjadi peningkatan mutu kinerja. Perubahan baik diciptakan oleh pemimpin, tetapi tidak perlu harus selalu berasal dari pimpinan, sebab kemampuan pemimpinpun terbatas. Oleh karena itu, pemimpin justru perlu merangsang timbulnya kreativitas di kalangan orang-orang yang dipimpinya guna menciptakan hal-hal baru yang sekiranya akan menghasilkan kinerja yang lebih bermutu. Seorang pemimpin tidak selayaknya

memaksakan ide-ide lama yang sudah terbukti tidak dapat menghasilkan mutu kinerja seperti yang diharapkan. Setiap ide baru yang dimaksudkan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih bermutu dari manapun asalnya patut disambut baik. Orang-orang dalam organisasi harus dibuat tidak takut untuk berkreasi, dan orang yang terbukti menghasilkan ide yang bagus harus diberi pengakuan dan penghargaan.

- d. Memberi semangat dan motivasi.** Seorang pimpinan pendidikan harus selalu mendambakan pembaharuan, sebab dia tahu bahwa hanya dengan pembaharuan akan dapat dihasilkan mutu pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu, dia harus selalu mendorong semua orang dalam lembaganya untuk berani melakukan inovasi-inovasi, baik itu menyangkut secara sebelum diadopsi secara luas dalam organisasi. Sebaliknya, seorang pimpinan tidak sepatutnya mempertahankan kebiasaan-kebiasaan kerja lama yang sudah terbukti tidak menghasilkan mutu seperti yang diharapkan oleh lembaga maupun oleh para pelanggannya.
- e. Memikirkan program penyertaan bersama.** Seorang kepala sekolah harus selalu mengupayakan adanya kerjasama dalam tim, kelompok, atau unit-unit organisasi. Program-program mulai dari tahap perencanaan sampai implementasi dan evaluasinya

dilaksanakan melalui implementasi dan evaluasinya dilaksanakan melalui kerjasama, dan bukan program sendiri-sendiri yang bersifat individual. Melalui system kerja yang didasari oleh kerjasama tim, kelompok atau unit itu akan menjadi pemikiran para pimpinan pendidikan. Dasarnya adah pengikutsertaan semua orang dalam berbagai kegiatan yang sesuai dengan bakit, minat, dan kemampuan masing-masing. Orang adalah asset terpenting dalam lembaga dank arena itu setiap orang yang ada harus didayagunakan secara optimal bagi kepentingan pencapaian tujuan sekolah.

- f. **Kreatif dan proaktif.** Seorang kepala sekolah harus bertindak kreatif dan proaktif yang bersifat preventif dan antisipatif. Kepala sekolah tidak hanya bertindak reaktif yang mulai mengambil tindakan bila sudah terjadi masalah. Kepala sekolah yang kreatif dan proaktif selalu bertindak untuk mencegah munculnya masalah dan kesulitan di masa yang akan datang. Setiap rencana tindakan sudah dipikirkan akibat dan konsekuensi yang bakal muncul, dan kemudian dipikirkan cara mengeliminasi hal-hal yang bersifat negative atau berusaha meminimalkannya. Dengan demikian kehidupan sekolah selalu dalam pengendalian kepala sekolah, dalam arti semua sudah dapat diperhitungkan sebelumnya, dan bukannya memungkinkan munculnya masing-masing

secara mengejutkan dan menimbulkan kepanikan dalam organisasi sekolah. Tindakan yang reaktif biasanya sudah terlambat atau setidaknya sudah sempat menimbulkan kerugian atau akibat negative lainnya.

B. Kajian Pustaka

Untuk memperoleh gambaran yang pasti tentang posisi penelitian ini, terhadap beberapa penelitian-penelitian lain yang dijadikan sebagai bahan perbandingan dan acuan untuk kajian pustaka penelitian yang relevan dengan judul “Medel Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Sirithaam Wittaya Naratiwat Selatan Thailand”

Adapun kajian pustaka ini akan dideskripsikan dengan beberapa penelitian yang ada relevasinya dengan judul skripsi yang diteliti diantaranya:.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fuad Khoerul Hakim (093311013), UIN Walisongo, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Jurusan Kependidikan Islam (KI) Tahun 2014, dengan skripsi berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah”. Dengan hasil studi menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melakukan penerapan manajemen berbasis sekolah dengan sebaik-baiknya dan menjadikan sekolah semakin berkembang dengan cara-cara yang dilakukan untuk menjadikan program penerapan tidak sekedar diterapkannya manajemen berbasis

sekolah, melaiikan dengan di kembangkannya pendidikan yang lebih bagus dan lebih menarik. Kepala sekolah juga dibantu oleh beberapa guru, pegawai, staf, komite sekolah dan juga peran dari tokoh masyarakat. Kepala sekolah juga menerapkan sebuah proram-programnya sendiri yang berkembang dari berbagai inisiatif seluruh anggota sekolah untuk tidak bergantung hanya dari pemerintah saja. Maka sekolah mengadakan sebuah terobosan untuk mendapatkan kualitas sekolah yang baik dengan lebih cepat.²⁰

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Alimah (08101241035), Universitas Negeri Yogyakarta. Fakultas Ilmu Pendidikan, Jurusan Manajemen Pendidikan, Tahun 2013, dengan skripsi berjudul “Upaya Kepsla Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. Dengan hasil studi menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa:

- a. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu: mengikutsertakan guru dalam diklat, menyediakan fasilitas yang diperlukan dalam proses pembelajaran, menghimbau atau mengingatkan guru untuk memanfaatkan fasitas yang telah disediakan, memberikan kebebasan kepala guru dalam penggunaan metode pembelajaran, menyediakan presensi dan mengecek secara berkala,

²⁰ Fuad Khoerul Hakim., *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah*. (Study MA NU 01 Banyuputih Batang), 2014.

melakukan pengaturan meja guru untuk mempermudah komunikasi, melakukan pengawasan terhadap setiap kegiatan pembelajaran, memberikan motivasi, arahan dan contoh kepala guru, memberikan teguran kepala guru yang kurang disiplin, dan kepala sekolah terbuka dan memberikan teladan kepala guru.

- b. Upaya tersebut bisa dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja guru sebab kinerja guru menjadi lebih baik dan tertid baik mulai dari merencanakan, melaksanakan pembelajaran hingga evaluasi atau penilaian pembelajaran.²¹

Dari Dua penelitian di atas ada kesamaan dalam kepemimpinan kepala sekolah. Akan tetapi , yang menjadikan penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini penulis membahas tentang Model Kepemimpinan Kepala Sekolah.

C. Kerangka Berfikir

Model Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah tindakan-tindakan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di Sekolah Siritham Wittaya tetapi tindakan-tindakan tersebut dilaksanakan dengan cara pengawasan di tempat melalui laporan hasil kerja.

²¹ Nur Alimah., *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Di SMP Negeri di Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta). 2013.

Model Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Siritham Wittaya dianggap sebagai Sekolah menengah terbaik di Thailand dalam melaksanakan model kepemimpinan kepala sekolah berupa perubahan inovatif telah dilaksanakan termasuk, siswa, guru dan sebagainya. Hal ini menegaskan bahwa model kepemimpinan sekolah yang sukses yang khas mampu memahami konteks di mana mereka menemukan sendiri harapan yang diinginkan oleh masyarakat dibuktikan dengan kerja yang memuaskan. Kepala Sekolah Siritham Wittaya mengetahui menerial dalam mengembangkan sekolah efektif.

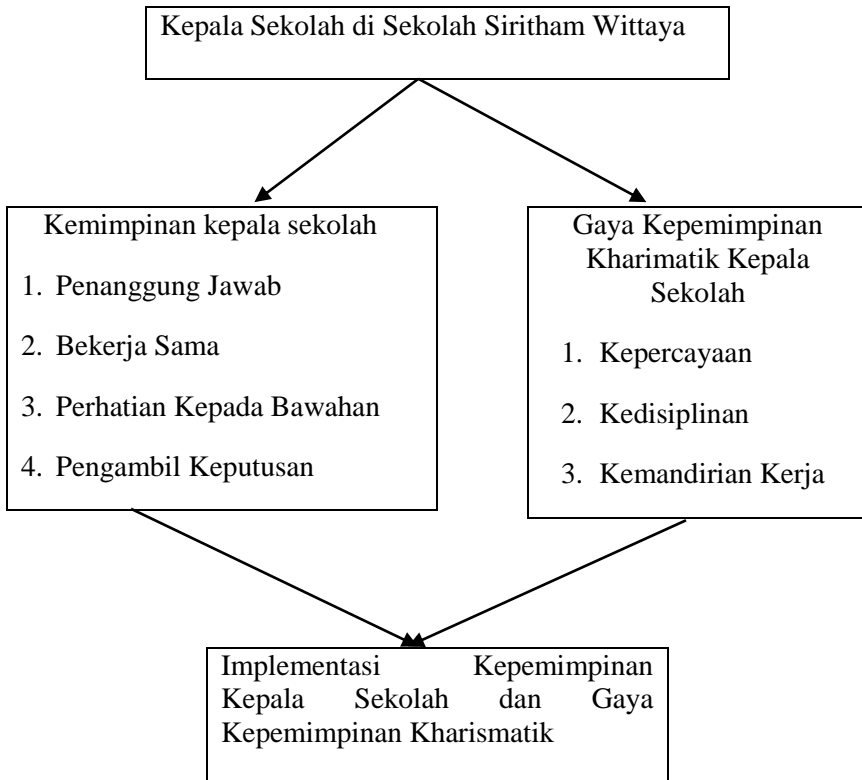
Sekolah Siritham Wittaya sebagai pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian, dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perannya sangat penting untuk membantu guru dan muridnya. Didalam kepemimpinannya kepala harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah.

Kepala sekolah sebagai penanggung jawab pekerjaan di sekolah member pekerjaan kepada guru-guru tertentu dan menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada keterlibatan bawahan. Kepala sekolah bekerja sama guru-guru di sekolah hanya pada pekerjaan tertentu seperti pengelolaan pembelajaran dan penyusunan kalender pembelajaran dalam kurikulum pendidikan di sekolah, selain itu kepala sekolah memberikan perhatian

tertentu kepada bawahan hanya saat-saat tertentu dan semua keputusan yang ada di sekolah diatur oleh kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin dan kepercayaan kepada bawahan. Pengawasan dilakukan hanya melalui laporan hasil kerja bawahan yang didasarkan pada kepercayaan kepala sekolah kepada kemampuan kerja guru dan kepercayaan inilah yang menjadi ukuran kerja sama dan perhatian kepada bawahan sehingga dengan gaya kepemimpinan kharismatiknnya, kepala sekolah dapat mencapai hasil kerja dengan baik terutama dalam mencapai tujuan pendidikan²². Hal ini dapat disajikan sebagai berikut :

²² Abuddin nata, *Ilmu pendidikan Islam*, (Jakarta:Prenada Media Group, 2001), hlm. 128.



Gambar 1. Skema Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam penyusunan karya ilmiah (skripsi) ini tergolong penelitian kualitatif, yaitu “suatu penelitian yang temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau berupa hitungan lainnya”.¹ Atau penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya, persepsi, motivasi, tindakan dan lain- lain, secara holistik dan dengan cara deskripsidalam bentuk kata- kata dan bahasa dalam suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.² Dimana peneliti adalah instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/ kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.³

“Penelitian ini tergolong sebagai penelitian lapangan (field research) yakni penelitian yang langsung dilakukan atau pada responden”. Oleh karena itu, Obyek penelitian adalah berupa obyek di lapangan yang sekiranya mampu memberikan

¹ Straus dan Corbin., *Dasar- dasar Penelitian Kualitatif*, (Jogjakarta: Daftar Pustaka, 2003), hlm. 4.

² Lexy J Moloeng., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 6.

³ Sugiono., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R dan D*, (Bandung: Alfa Beta, 2009)., hlm. 9.

informai tentang kajian penelitian. Penelitian ini juga digunakan untuk mendeskripsikan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan model kepemimpinan kepala sekolah di sekolah siritham wittaya naratiwat selatan thailand.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat yang digunakan untuk mengadakan penelitian ini, yaitu di sekolah siritham wittaya naratiwat selatan thailand, 59 Jalan Attohiriyah, Mukim Bacah, Daerah Bacah, Wilayah Naratiwat Selatan Thailand.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih tiga bulan, terhitung sejak tanggal 10 Januari 2017 sampai 29 Maret 2017. Akan tetapi penelitian ini tidak dilakukan terus menerus, hanya pada hari-hari tertentu. Waktu dalam penelitian ini peneliti terbagi menjadi 3 tahapan. *Pertama* digunakan untuk survey pendahuluan. *Kedua* tahap proses pencarian data dilapangan. *Ketiga* tahap pelaporan atau penulisan hasil penelitian. Berikutnya waktu dipakai untuk proses pembimbingan untuk dosen skripsi dilanjutkan dengan seminar hasil penelitian (Munaqosah).

C. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data hasil observasi dan wawancara terkait dengan Model Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Siritham Wittaya Naratiwat Selatan Thailand, merupakan sumber data yang peneliti dapat memperoleh data yang diperlukan dalam rangka penelitian.

Adapun sumber data dari penelitian ini terbagai menjadi dua yaitu: Sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁴

Yaitu:

1. Kepala sekolah sebagai referensi tambahan mengenai manajemen peserta didik kepada kepala sekolah.
2. Guru yang mendapat tugas berkaitan dengan masalah.
3. Siswa untuk menganalisa perencanaan pembinaan dan pengembangan bakat minat siswa di sekolah.
4. Orang Tua/wali yang diwawancarai mengenai pemahaman masyarakat tentang pemberdayaan komite sekolah.

⁴ Abdurrohman Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 104.

Data yang di dapat melalui pengukuran-pengukuran tertentu, untuk digunakan landasan menyusun argumentasi logis menjadi fakta.

Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, dan tidak langsung diperoleh dari subjek penelitian. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi, dan data laporan yang telah tersedia. Sebagai data sekunder penelitian mengambil dari buku-buku atau dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian ini.⁵

D. Fokus Penelitian

Penelitian ini di fokuskan pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi Model Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Sirittam Wittaya Naratiwat Selatan Thailand.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan mendukung penelitian, atau cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.

⁵ Syaifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 1998), hlm. 91.

Sehubungan dengan penelitian lapangan terhadap studi kasus, maka untuk mendapat data-data yang dimaksudkan, perlu dilakukan dengan proses terjun lapangan di lokasi penelitian yakni melalui observasi, interview (wawancara), dokumentasi, maupun dengan pencatatan lapangan. Sedangkan untuk memperkuat teori-teori yang dipakai, maka peneliti melengkapi dengan penelitian kepustakaan (*library research*).

Beberapa metode yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data ini di antaranya adalah:

1. Metode Observasi

“Pada dasarnya teknik observasi digunakan untuk melihat atau mengamati perubahan fenomena sosial yang tumbuh dan berkembang, serta kemudian dapat dilakukan penelitian atas perubahan tersebut”.⁶

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.⁷ Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat bantu berupa buku catatan, kamera dan rekorder. Metode ini digunakan untuk melihat secara langsung bagaimana peneliti juga akan mengobservasi bagaimana kondisi lembaga tersebut

⁶ Joko Subagyo., *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), hlm. 63.

⁷ Riduan., *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, (Bandung: Alfa Beta, 2009), hlm. 30.

dan juga bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin dalam mengembangkan kepala sekolah di sekolah Siritham Wittaya Naratiwat Selan Thailand. Sehingga apa yang menjadi bahan pertanyaan akan di ketahui oleh peneliti setelah melaksanakan observasi.

2. Metode *Interview* (wawancara)

“Interview adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Ciri utama dari interview adalah kontak langsung dengan cara tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi”⁸.

Dalam wawancara ini penulis menggunakan dua jenis, yaitu wawancara terpimpin dan wawancara tidak terpimpin. Metode ini digunakan untuk menggali data yang berkaitan dengan model kepemimpinan kepala sekolah di sekolah siritham wittaya Naratiwat Selatan Thailand, sedangkan objek yang diwawancara adalah kepala sekolah, siritham wittaya Naratiwat Selatan Thailand.

⁸ Margono, S, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), hlm. 165.

3. Motode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu metode dengan mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat, majalah dan sebagainya.

Ada juga yang berpendapat studi dokumentasi ialah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden, seperti yang dilakukan oleh seorang psikolog dalam meneliti perkembangan seorang klien melalui catatan pribadinya.⁹

Metode ini digunakan untuk menggali data yang berkaitan dengan topik kajian yang berasal dari dokumen-dokumen sekolah siritam wittaya Naratiwat Selatan Thailand.

F. Uji Keabsahan Data (Triangulasi Data)

Triangulasi data adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data sumberdata yang telah ada¹⁰

Triangulasi pada penelitian ini, peneliti gunakan sebagai pemeriksaan melalui sumber lainnya. Dalam pelaksanaannya

⁹ H. Abdurrahman Fathoni., *Metode Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: PT. Renika Cipta, 2006), hlm. 112.

¹⁰ Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 85.

peneliti melakukan pengecekan data berasal dari wawancara dengan kepala sekolah.

Data wawancara tersebut kemudian peneliti periksa dengan hasil pengamatan yang peneliti lakukan selama masa penelitian. Selanjutnya metode ini digunakan untuk mengeksplorasi kata-kata secara faktual untuk mengetahui penerapan model kepemimpinan kepala sekolah dengan mengacu kepada teori-teori yang relevan.

Dalam penelitian ini, peneliti gunakan triangulasi metode dan triangulasi sumbar data. Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berdeda. Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan metode wawancara, obervasi, dan dokumentasi. Untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai model kepemimpinan kepala sekolah. Adapun Triangulasi sumber data, peneliti menggali kebenaran informasi melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi, peneliti menggunakan dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, dan gambar atau foto. Karena masing-masing cara itu akan menghasilkandata yang berbeda.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori dan

satuan uraian dasar.¹¹ Metode analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisis deskriptif, yaitu suatu model yang meneliti statuskelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah membuat deskripsi atau gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.¹²

Unduk menghasilkan kesimpulan analisis data merupakan langkah untuk mencari dan menari dan menata secra sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan datakedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.¹³ Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

¹¹ Lexy J Moloeng., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 280.

¹² Moh Nazir., *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), hlm. 54.

¹³ Sugiono., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R dan D*, (Bandung: Alfa Beta, 2009), hlm. 338.

1. Reduksi Data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok memfokuskan pada hal-hal penting, kemudian dicari tema dan polanya. Sehingga dapat memberikan gambaran secara jelas dan dapat mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data berikutnya, yaitu mengenai Model Kepemimpinan Kepala sekolah di Sekolah Siritham Wittaya Naratiwat Selan Thailand yang dikumpulkan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi untuk kemudian dijadikan rangkuman.

2. Penyajian Data

Penyajian adalah suatu cara merangkai data dalam suatu organisasi yang memudahkan untuk membuat kesimpulan atau tindakan yang diusulkan. Yang dijadikan sebagai penyaringan data dari rangkuman untuk kemudian disalin dalam penulisan penelitian.

3. Penarikan Kesimpulan

Langkah yang ke tiga yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi, kesimpulan itu akan diikuti dengan bukti-bukti yang diperoleh ketika penelitian dilakukan di lapangan.¹⁴ Yang

¹⁴ Sugiono., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R dan D*, (Bandung: Alfa Beta, 2009), hlm. 91.

dimaksudkan untuk penentuan data akhir dari semua proses tahapan analisis sehingga keseluruhan permasalahan bisa dijawab sesuai dengan data aslinya dan sesuai dengan permasalahannya.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Umum Sekolah Siriham Wittaya

1. Sejarah Ringkas

Sekolah Siritham Wittaya ini berdiri atas dukungan masyarakat sekitar dan tas persetujuan kepala kabupaten Duku, serta mendapat izin dari Kementerian Pendidikan Nasional. Masyarakat mewakafkan tanah sekitar 4 h. serta menyumbangkan modal untuk pembangunannya. Akhirnya Kementerian Pendidikan Nasional menyetujui berdirinya pondok ini dengan nama Ma'had Al-Soladudin (Siritham Wittaya).

Pondok Duku atau Ma'had Al-Solahuddin (Siritham Wittaya) di asuh oleh Al-Marhum H. Muhammad Dahan bin Soleh pada tahun 1897 M. berbentuk pondok, kemudian di teruskan oleh Al-Marham H. Muhammad Tohir (To'duku) Anaknya, pada tahun 1959 M. di sambung oleh Al-Marhum H. Syahabuddin bin Abdulrahman menantu dan anak saudaranya, kepada To'Duku pada masa biliualah menambah sistem persekolahhan.

Pada tahun 1956 M. diambil kanti oleh anaknya Al-Marhum H. Mukhtar Lamaata sebagai kepala sekolah, pada masa bilu mulai mengajar bahgian Akademit dan mengadakan berubahan dari seke bangunan dan kualitas mengajar. Pada tahun 2008 M. di kanti pulak anaknya H. Muhammad Solhan

Lamaata kini sekolah mempunyai perbagai kemudahan dan menuju kearah pendidikan antara bangsa.¹

2. Visi Misi dan Tujuan Sekolah Siritham Wittaya

a. Visi Sekolah

Terbentuknya generasi Islam yang berwawasan iman dan taqwa, berakhlakul karimah, berprestasi dalam pendidikan serta tampil berbahasa.

b. Misi Sekolah

Misi yang dipakai di sekolah Siritham Wittaya Adalah:

1. Mengembangkan pendidikan kesiap siagaan.
2. Lingkungan dan sumber daya kondusif untuk belajar.
3. Untuk mengembangkan siswa untuk memiliki pengetahuan akademik, teknologi dan komunikasi dalam bahasa asing.
4. Untuk mengembangkan moral dan Thailand.
5. Untuk mengembangkan dan melestarikan citra estetika Thailand.
6. Buat hubungan yang baik antara tanaman masyarakat Adrian.
7. Untuk mengembangkan konsep filosofi ekonomi kecukupan diterapkan pada kehidupan sehari-hari.
8. Meningkatkan prestasi peserta didik baik akademik maupun non akademik.

¹ Sumber Data: Dokumentasi Sekolah Siritham Wittaya.

9. Mendorong siswa untuk percaya dan kepercayaan pemerintahan yang demokratis dengan Raja sebagai Kepala Negara.
 10. Menumbuhkan siswa menyadari tingkat obat yang dikenal sebagai pemeriksaan pada dirinya sendiri dan jauh dari narkoba.
 11. Pengeembangan pendidikan yang berkualitas.²
- c. Dasar dan Tujuan
1. Dasar dan Tujuan Pendidikan Islam

Tujuan pendidikan merupakan hal yang dominan dalam pendidikan rasanya penulis perlu mengutip ungkapan³ Breiter, bahwa “pendidikan adalah persoalan tujuan dan fokus. Mendidik anak berarti dengan tujuan agar mempengaruhi perkembangan anak sebagai seseorang secara utuh. Apa yang anda dapat lakukan bermacam-macam cara, Anda kemungkinan dapat dengan cara mengajar dia, Anda dapat bermain dengannya, Anda dapat mengatur lingkungannya, Anda dapat menyensor TV, atau Anda dapat memberlakukan hokum agar dia jauh dari penjar”.

Adapun dasar dan tujuan pendidikan agama Islam di Sekolah Siritham Wittaya sebagai berikut:

² Sumber Data: Dokumentasi Sekolah Siritham Wittaya

³ Abdul Majid dan Dian And ayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi Konsep dan Implentasi Kutikulum 2004* (Bandung: PT Rosdakarya, 2004). hlm. 136.

- a) Dasar pendidikan.
 - b) Pendidikan berdasarkan Al-Qur'an dan As-sunnah.
 - c) Pendidikan berdasarkan paham Ahlus-sunnah Wal-jamaah.
 - d) Pendidikan falsafah Negara, yaitu cinta kepada tanah air, agama dan raja.
2. Tujuan berdiri Sekolah Siritham Wittaya

Tujuan didirikan Sekolah Siritham wittaya adalah menguasai dan mencapai kebutuhan yang sesuaidngan agama Islam. Adapun tujuan didirikan Sekolah Siritham Wittaya adalah:⁴

- a) Menyiap para pelajar yang cakap.
- b) Memhami Islam secara utuh dan benar, baik aqidah, ibadah, konsep, dan perilaku yang baik menurut ajaran Qur'an dan As-sunnah.
- c) Meningkatkan prestasi siswa dalam bidang bakat minat melalui kejujuran dan kompetensi.

Tujuan Sekolah Siritham Wittaya pada intinya adalah:

- 1) Mencerdaskan kehidupan umat Islam di Selatan Thailand dan mengembangkan manusia yang baragama Islam selanjutnya.
- 2) Menyiapkan anak didik untuk melanjutkan kepenguruan tinggi agama maupun umum.

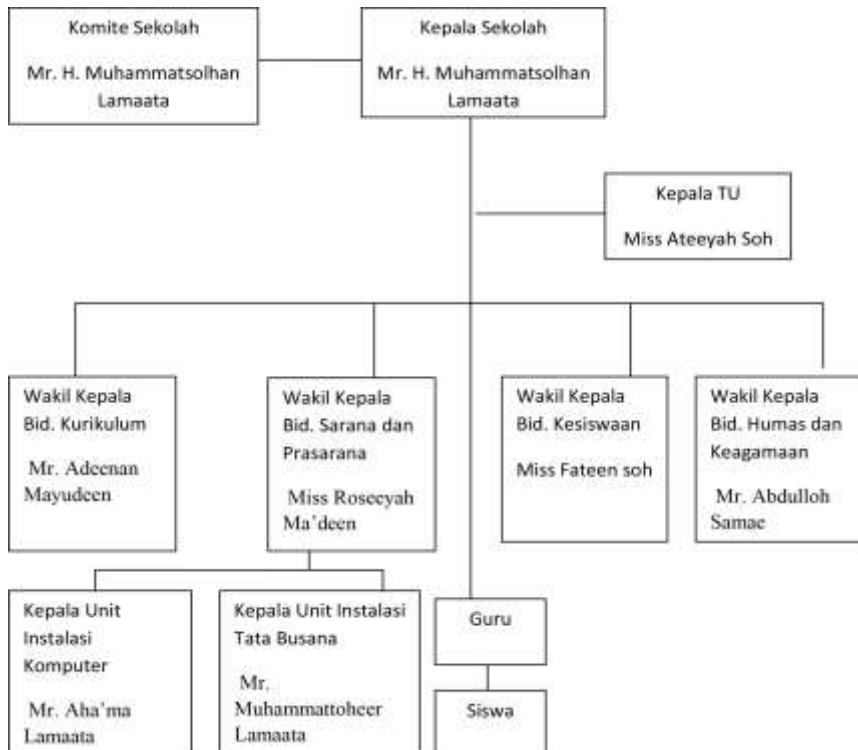
⁴ Hasil Wawancara dengan Miss Ateeyah Soh selaku Ketua TU Sekolah Siritham Wittaya, pada tanggal 2 Maret 2017.

- 3) Mewujudkan tercapaian tujuan pendidikan pemerintahan.
- 4) Memajukan dan membangkitkan agama Islam serta ilmu pengetahuan dan keterrampilan.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Sekolah Siritham Wittattya tersusun dalam bagan sebagai berikut:⁵

TABEL 4.1
STRUKTUR ORGANISASI DI SEKOLAH SIRITHAM WITTAYA



⁵ Sumber data: Dokumen tasi Sekolah Siritham Wittayahg

4. Daftar Pegawai Sekolah Siritham Wittaya

Pimpinan Sekolah Siritham Wittaya baik buruknya Sekolah ini sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya, utamanya pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karenanya, kepala Sekolah Siritham Wittaya selalu mendorong dan memfasilitasi setiap guru untuk meningkatkan kualifikasi akademiknya dan mengembangkan kompetensi yang dimilikinya.

TABEL 4.2⁶

NAMA GURU DI SEKOLAH SIRITHAM WITTAYA

No	Nama	Lulusan
1	Miss Maseetoh Deramae	PSU Pattani (S1)
2	Miss Sureeta Yusof	PSU Pattani (S1)
3	Miss Darunee Bilanghoolot	PSU Pattani (S2)
4	Miss A'awateef Ha'yeemahama'	YRU (S1)
5	Mr. Adeenan Mayudeen	Al-Azhar Mesir (S2)
6	Mr. Aha'ma Lamaata	PSU Hatyai (S2)
7	Miss Khadeejoh Lamaata	TSU (S1)
8	Miss Asma' Budeen	TSU (S1)
9	Miss Patma Yusof	FTU (S1)
10	Miss Nuianee Ne'pe'	UIN Bandung (S1)
11	Mr. Elmee Seesing	Al-Azhar Mesir (S1)

⁶ Sumber data: Dokumentasi dari Sekolah Siritham Wittaya

12	Mr. Areef Jeetae	Al-Azhar Mesir (S1)
13	Mr. Ma'rapee Hamee	YRU (S1)
14	Mr. Abdulmustofa Rakea	IPE Yala (S1)
15	Miss Idah Sing	PSU Pattani (S2)
16	Miss Nuaseeyah Ji'lee	PSU Hatyai (S1)
17	Miss Ameenoh Reeca'	IPE Yala (S1)
18	Miss Waeameenoh Tupae	IPE Yala (S1)
19	Miss Sainun Yusof	FTU (S1)
20	Miss Arreeneen Ha'	IPE Surattanee (S1)
21	Miss Fateen Soh	IPE Surattanee (S2)
22	Miss Husna Ci'teeh	YRU (S1)
23	Miss Ateeyah Soh	IPE Yala (S2)
24	Mr. Ma'sopee pe'	PSU Pattani (S1)
25	Miss Ci'bareeyah Ma'solah	PSU Pattani (S1)
26	Mr. Sudeen Puteeh	Al-Azhar Mesir (S1)
27	Miss Khadeejoh Kama	FTU (S1)
28	Mr. Tomeesi Musa	IPE Surattanee (S1)
29	Mr. Aneerut Awae	IPE Surattanee (S1)
30	Miss Noora Reesa'	IPE Surattanee (S2)
31	Miss Fetree Sa'ding	NSTRU (S1)
32	Miss Robeeah Mahamah	NSTRU (S1)
33	Miss Asmaa Lamaata	PSU Hatyai (S1)
34	Miss Laila Lamaata	PSU Pattani (S1)
35	Miss Sakeeyah Katassa	IPE Senggora (S1)
36	Mr. Latih Samae	IPE Senggora (S1)

37	Miss khadeejoh Alee	IPE Senggora (S1)
38	Mr. Ahama' Saming	IPE Senggora (S1)
39	Mr. Ma'soh Lamaata	FTU (S1)
40	Miss Suwaibah Samae	PSU Pattani (S1)
41	Miss Hameedah Ma'cikha	FTU (S1)
42	Mr. Abdulloh Samae	FTU (S1)
43	Mr. Ismael Ta'loading	FTU (S1)
44	Miss Roseedah Lamaata	FTU (S1)
45	Mr. Awae Yusof	FTU (S1)
46	Mr. Ma'dahae Lamaata	Al-Azhar Mesir (S2)
47	Mr. doloh Lamaata	IPE Yala (S1)
48	Mr. Muhammattoheer Lamaata	Al-Azhar Mesir (S2)
49	Miss Umeamunoh Sa'maea	IPE Yala (S1)
50	Mr. Sopeeyan Ci'wae	NSTRU (S1)
51	Miss Sarehah Amingteeyae	NSTRU (S1)
52	Miss Aseesah Taelong	YRU (S1)
53	Mr. Ma'termeesee Tameetacee	PSU Pattani (S1)
54	Miss Roseeyah Ma'deen	IPE Yala (S2)

5. Sarana dan Prasarana

Dalam kegiatan proses belajar mengajar pada suatu lembaga pendidikan sangat diperlukan sarana dan prasarana yang damai yang dimaksud dengan sarana dan prasarana disini adalah segala sesuatu yang dapat

mempermudah atau memperlancar pelaksanaan program pendidikan termasuk di dalamnya pergedungan serta fasilitas-fasilitasnya.

TABEL 4.3
PRASARANA SEKOLAH
SIRITHAM WITTAYA

a. Prasarana

No.	Prasarana	Jumlah
1	Ruang Kepala Sekolah	1
2	Ruang tata usaha	1
3	Ruang Guru	6
4	Ruang piket	1
5	Ruang BK	1
6	Ruang Belajar	24
7	Ruang Sains	1
8	Rung audiovisual	1
9	Ruang Jenius	1
10	Ruang Asian	1
11	Ruang Pustaka	1
12	Ruang Kompute	1
13	Ruang Kesenian	2
14	Ruang UKS	1
15	Ruang OSIS	1
16	Ruang Aulu	1
17	Ruang WC Guru	6
18	Ruang WC Murid	10
19	Masjid	1
20	Lapangan Basket	1
21	Lapangan Volley	1
22	Halaman	2
23	Gudang	4
24	Kanting	2
25	Rumah dinas / penjaga	4
26	Ruang Multimedia	2

- b. Sarana.
 - 1) Fisik
 - a) Alat Kesenain.
 - b) Alat PMR.
 - c) Alat Komunikasi
 - d) Kendaraan Sarana⁷

6. Kegiatan Ekstrakurikuler di Sekolah Siritham Wittaya.

Berikut ini adalah kegiatan ekstrakurikuler yang ada di Sekolah Siritham Wittaya:

- a) Jurnalistik.
- b) Seni lukis.
- c) Tata busana.
- d) Komputer.
- e) Bimbingan karir.
- f) Karya ilmiah remaja.
- g) Seni bela diri.
- h) Seni Anasyid.
- i) Seni Al-qurran.
- j) Seni tari.
- k) Pencipta alam.
- l) Pramuk.
- m) Bola.

⁷ Sumber data: Dokumentasi dari Sekolah Siritham Wittaya

- n) Bola voley.
- o) Basket.⁸

B. Deskripsi Data Kepemimpinan

1. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Siritham Wittaya

Pengembangan model kepemimpinan kepala sekolah di sekolah siritham wittaya adalah dikembangkan berdasarkan prinsip bahwa peserta didik memiliki posisu untuk mengembangkan potensinya agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlak mulai, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Hal ini yang dikemukakan oleh Mr. Sopeeyan Ci'wae selaku guru sekolah siritham wittaya sebagai berikut:

“Kepala sekolah pimpinan dalam konteks masa kini menuntut dan ambil kebijaksanaan serta daya upaya yang dinamik untuk mencari formula kepada penyelesaian permasalahan dan kepala sekolah sangat penting dalam membentuk suatu corak kehidupan yangbersistematik dan berlandaskan prinsip-prinsip yang telus dan amanah.”⁹

Berbicara tentang tanggung jawab kepala sekolah di sekolah siritham wittaya, kepala sekolah terdiri dari tiga hal

⁸ Sumber data: Dokumentasi dari Sekolah Siritham Wittaya

⁹ Wawancara melalui facebook dangan Mr. Sopeeyan Ci'wae (guru sekolah siritham wittaya) pada tanggal 5 Maret 2017.

yang penting, yaitu Proses Penetapan Kebijakan, Membangun Pola Komunikasi dan kependidikan.

“Cara mengatur sekolah saya menggunakan model kepemimpinan yang digunakan di sekolah ini adalah model kepemimpinan instruksional. Kami merujuk dalam buku yang ditulis oleh Hoy and Miskel (2013), beliau memberi tumpuan kepada tiga kategori teori utama iaitu teori transaksional, teori transformasional dan teori kontinjensi(*contingency*) . Teori kontinjensi pula dibahagikan kepada lima model iaitu Kepimpinan Instruksional, model Fiedler’ s Kontinjensi, Kepimpinan (*substitutes*), dan kepemimpinan (*distributed*). Model kepemimpinan instruksional Kepimpinan Instruksional memberi menekankan dalam menambahbaikkan pengajaran dan pembelajaran dalam inti teknikal sekolah (*school’ s technical core*) dan ia berusaha dalam mengubah faktor sekolah seperti kandungan kurikulum, membangun pola komunikasi, kaedah pengajaran, strategi pengukuran, dan norma budaya bagi pencapaian akademik. (Hoy dan Miskel, 2013) . Konsep Kepimpinan instruksional didefinisikan sebagai peranan pengetua dalam menyediakan arahan, sumber, dan sokongan kepada guru dan pelajar untuk menambahbaikkan pengajaran dan pembelajaran di sekolah. (Keefe, W.,J., 1984).”¹⁰

¹⁰ Wawancara dengan Mr. H. Muhammad Solhan Lamaata (Kepala Sekolah Siritham Wittaya), pada 7 Maret 2017.

a. Proses Penetapan Kebijakan

Dalam mengambil suatu kebijakan kepala sekolah melaksanakan rapat khusus untuk menampung usulan dan aspirasi. Hal ini dikuatkan oleh informan dan sebagai berikut: Untuk menghasilkan kebijakan yang maksimal dalam kerangka dan saya pastikan dulu untuk mendapatkan informasi yang cukup. Dalam mengimplementasikan, ada 4 langkah yang saya lakukan antara lain:¹¹

1. Sekolah membentuk dewan sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, perwakilan guru, orang tua siswa, anggota masyarakat, staf sekolah dan siswa.
2. Selanjutnya dewan sekolah melakukan pengukuran kebutuhan sekolah.
3. Dewan sekolah mengembangkan perencanaan tindakan yang mencakup tujuan dan sasaran.
4. Mengambil keputusan untuk membuat program-program untuk kemajuan sekolah.

Mengundang khusus dan mensyawaratnya setiap personil terkait terutama orang-orang penting pengambil kebijakan antara lainnya.

Sebelum mengambil kebijakan, biasanya kepala sekolah mengadakan rapat khusus, untuk menampung usulan dan aspirasi, kemudian dimusyawaratkan terlebih dahulu dengan

¹¹ Wawancara melalui telephon dengan Mr. H. Muhammad Solhan Lamaata (Kepala Sekolah Siritham Wittaya) pada tanggal 8 Maret 2017

mendengarkan masukan-masukan dari peserta rapat, yang kemudian diambil keputusan. Setelah itu hasilnya disosialisasikan kepada semua warga sekolah¹²

Setiap pengambilan kebijakan kami selalu dibeti tahu hasilnya sambil memberi hasil manfaat dan madaratnya.

Seluruh potensi pengambilan kebijakan diikuti sertakan dalam musyawat untuk diminta usulan dan aspirasi dari seluruh peserta rapat.

Hasil pertimbangan yang matang, dijadikan suatu kebijakan.¹³

a) Membangun Pola Komunikasi

Untuk mengetahui bagaimana Kepala Sekolah dalam membangun pola komunikasi, maka dapat dilihat dari hasil wawancara.

Saya melakukan komunikasi dua arah dengan baik dengan warga sekolah ataupun dengan masyarakat. Saya menjelaskan kepada semua *stakeholder* semua program yang saya telah, sedang dan akan dilakukan agar dipahami oleh semua pihak.¹⁴

Menurut saya kepala sekolah melakukan komunikasi dengan timbil balik, baik yang terjadi antara

¹² Wawancara melalui telephon dengan Miss Ateeyah Soh (Kepala TU Sekolah Siritham Wittaya), pada tanggal 15 Maret 2017.

¹³ Wawancara melalui telephon dengan Miss Roseeyah Ma'deen (Guru Sekolah Sirutham Wittaya), pada tanggal 15 Maret 2017.

¹⁴ Wawancara melalui facebook dengan Siswa Sekolah Siritham Wittaya, pada tanggal 17 Maret 2017.

Kepala Sekolah dengan guru dan staf ataupun antara mereka. Kepala Sekolah membangun pola komunikasi terbuka tetapi sesuai dengan norma yang disepakati bersama.¹⁵

Kepala Sekolah cukup komunikatif dalam menyampaikan segala hal yang berkaitan dengan kepemimpinannya. Dia mampu memainkan peranannya sebagai seorang manajer atau pimpinan yang baik komunikasinya yang dipakai dua arah antara orang lain dan dirinya.

Saya kira Kepala Sekolah sudah melakukan komunikasi yang cukup efektif berkaitan dengan berbagai hal. Komunikasinya yang dipakai dua arah antara orang lain dan dirinya. Sering meminta informasi dan masukan tentang hubungan kerja antara dirinya dengan orang lain. Bahkan dia minta dikritik apabila kurang pas, bahkan dia membuka layanan surat baik terbuka ataupun rahasia asil sifatnya untuk membangun. Dia berani di koreksi ataupun dimintai saran dan pendapat.¹⁶

b) Menentukan Proses Pembelajaran

Hal selanjutnya yang perlu dilaksanakan dalam perencanaan pengembangan kurikulum adalah

¹⁵ Wawancara dengan Miss Roseeyah Ma'deen (Guru Sekolah Siritham Wittaya), pada tanggal 15 Maret 2017.

¹⁶ Wawancara dengan Miss Ateeyah Soh (Kepala TU Sekolah Siritham Wittaya), pada tanggal 22 Maret 2017.

menentukan proses pembelajaran. Proses pembelajaran di Sekolah Siritham Wittaya yang tetap menerepkan pembelajaran kerajaan.

Penentuan proses pembelajaran ini ditentukan dalam tahap perencanaan kurikulum dapat digunurakan sebagai pedoman pada tahap pelaksanaan kurikulum

2. Faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambati Model Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Siritham Wittaya

Dalam setiap model kepemimpinan atau program pendidikan tentu tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan dan kelancaran dalam penyusunan program pendidikan tersebut sehingga menimbulkan berbagai hambatan dan kendala yang harus ditanggung agar keberhasilan belajar siswa semakin meningkat menjadi baik.

Bagitu juka hanya dengan model kepemimpinan kepala sekolah Siritham Witthaya, tentu saja mengalami banyak kendala atau hambatan dan dukungan dalam pelaksanaannya terutama bagi guru dalam menerapkan materi dan metode mengajar serta siswa yang belajar di sekolah ini. Adapun faktor pendokong dan penghambatan yang dihadapi guru dalam pelaksanaan pendidikan.

a. Faktor Pendukung

- 1) Para guru benar-benar berjiwa dalam pelaksanaan pendidikan sehingga materi dan metode yang akan dicapai mudah berhasil.
- 2) Para peserta didik gemar dan bergiat dalam mengikuti proses belajar mengajar yang di capai oleh guru.

b. Faktor Penghambat

1) Faktor Guru

Guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas kurang persiapannya dalam penggunaan metode mengajar yang ada, disebabkan masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan untuk mengelola kegiatan pengajaran dengan menggunakan metode mengajar yang baik. Tentu saja hal ini menyebabkan kegiatan belajar menjadi terasa membosankan dan terasa kurang berkesan terutama bagi peserta didik. Apabila kondisi ini dibiarkan berlarut-larut akan menyebabkan materi pelajaran tidak tersampaikan secara baik dan siswapun akan merasa kurang senang menerima pelajaran yang disampaikan oleh guru. Maka untuk mengatasi masalah ini guru dalam menyampaikan pelajaran hendaknya mengkaji ulang kembali kemampuannya dalam menggunakan metode mengajar yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Mr. H. Muhammad Solhan Lamaata mengatakan bahwa:

- a) “Faktor pencapaian akademik pelajar yang masih rendah menyebabkan saya perlu merancang supaya mempunyai kemahiran dengan baik.
 - b) Faktor ekonomi sekolah dan pelajar yang sangat daif dengan itu pelaksanaan sekolah sestim melaksanakan dengan berhati supaya tidak terjelas dalam operasi sekolah.
 - c) Faktor undang-undang pendidikan di Thailand yang sentiasa berubah mengikut kekuasaan politik menyebabkan hal itu disetujui oleh semua kepala sekolah dan kebijaksanaan ikut berubah.”¹⁷
- 2) Alokasi Jam Pelajaran dan Meteri yang terlalu banyak.
- Alakasi Jam Pelajaran dan Materi yang terlalu banyak sehingga peserta didik menjadi dosen dan susah menangkap materi yang telah dikajikan.
- 3) Faktor Peserta Didik
- Peserta didik sebagai objek yang dihantarkan keberhasilan belajarnya, tidak secara keseluruhan mereka siap dan bersenang hati untuk menerima pelajaran yang disampaikan oleh guru, akan tetapi peserta didik terkadang sedikit mangalami kesulitan

¹⁷ Wawancara dengan Mr. H. Muhammad Solhan Lamaata (Kepala Sekolah Siritham Wittaya), pada tanggal 5 April 2017.

dalam memahami pelajaran tersebut, karena kemampuan peserta didik yang beragam sehingga hal ini sering menjadi kendala bagi guru untuk mengembangkan materi pelajaran yang sesuai dengan kemampuan masing-masing peserta didik. Untuk mengatasi masalah tersebut, maka guru perlu memberikan motivasi kepada peserta didik untuk tetap tekun dalam belajar, selain itu mengarahkan peserta didik untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan pengajaran di dalam kelas dengan aktif serta memberikan respon atau tanggapan terhadap pelajaran yang disampaikan oleh guru.

1. Hasil dari Model Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Siritham Wittaya

Dalam penelitian ini Model Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah menurut kompetensi Kepala Sekolah Siritham Wittaya yang telah berganti sebanyak kali telah mengalami perubahan-perubahan yang nyata dalam pembelajaran (kurikuler) maupun di luar pembelajaran. Dalam penelitian ini model kepemimpinan kepala sekolah yang dikaji adalah kepala sekolah sebagai pendidik, manajer dan pemimpin.

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Pendidik

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai pendidik sudah menjadi tugas utama dan fungsi pokok kepada sekolah adalah sebagai pendidik dan memiliki komitmen yang tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki guru-guru sitham wittaya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitas dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien di sekolah.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Menejer

Tugas Kepala Sekolah untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengawasi adalah tugas-tugas manajerial yang bersinergi dengan kopetensi manajerial. Dalam kompetensi ini kepala sekolah dituntu untuk mampu menyusun perencanaan sekolah, mengembangkan rangaka pemberdayaan sumberdaya sekolah, memimpin sekolah, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju pembelajaran yang efektif, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, mengelola guru dan staf pegawai dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal, mengelola sarana dan parasarana sekolah, mengelola hubungan sekolah dan masyarakat

dalam rangka pecaria ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah.

Hasil penelitian diperoleh bahwa kepala sekolah memiliki kompetensi manajerial yang membuat kepala sekolah mampu mengimplementasikan kepemimpinannya sebagai seorang manajer di sekolah yang selalu mendelegasikan pekerjaan kepada kami dengan komitimen untuk dilaksanakan hingga selesai bukan menunda pekerjaan. Pekerjaan yang tidak selesai dikerjakan oleh bawahannya, biasanya kepala sekolah mengambil alih sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Hal ini membuat kepala sekolah terkadang member teguran dan mengambil alih pekerjaan. Satu hal yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan baik adalah kurangnya pengarahan dan pengawasan. Kepala sekolah hanya memberikan pekerjaan saja dan menyampaikan informasi tujuan pekerjaan tersebut dan beliau berharap pada kompetensi guru dan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tanpa ada pengarahan lanjutan dan pengawasan.

c. Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin

Kepala sekolah sebagai pemimpin mengimplementasikan tugas pokok dan fungsi untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi sekolah yang telah dikemukakan sebelumnya. Sebagai pemimpin, tugas pokok adalah memimpin penyelenggaraan pendidikan di

sekolah dan tugas-tugas administrasi lainnya yang melekat pada tanggung jawab kepalasekolah dengan menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras terhadap para guru, staf, dan para siswa. Kepala Sekolah harus mampu melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap para guru, staf, dan para siswa.

Aktivitas yang dilakukan oleh para guru, staf, siswa, dan orang tua siswa tidak dapat lepas dari tanggung jawab kepala sekolah sehingga kepala sekolah harus berpikir secara analistis dan konseptual untuk menghadapi permasalahan yang muncul di sekolah dan harus dapat memecahkan persoalan dengan baik dengan solusi yang tepat dan menjadi juru penengah dalam lingkungan sekolah.

2. Hasil dari Faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat Model Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Siritham Wittaya

Adapun dalam pelaksanaan pendidikan terdapat faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung yaitu para guru yang memiliki jiwa semangat dalam melaksanakan penyampaian materi di kelas. Selain itu didukung beberapa peserta didik yang gemar dan senang serta mudah memahami materi yang disampaikan oleh guru. Sedangkan yang menjadi

factor penghambatan dalam pelaksanaan pengajaran yaitu kutangnya alat-alat atau media dalam pembelajaran karena kurangnya dana.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam. Keterbatasan pada penelitian ini meliputi subjektivitas yang ada pada peneliti. Penelitian ini sangat tergantung pada interpretasi peneliti tentang makna yang tersirat dalam wawancara sehingga kecederungan untuk bisa masih ada. Untuk mengurangi bisa tersebut maka dilakukan proses triangulasi, yaitu triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara *cross check* data dengan fakta data informan yang berbeda dari hasil penelitian lainnya. Sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan cara menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data, yaitu wawancara mendalam dan observasi. Beberapa yang menjadi kendala dan hambatan dalam penelitian ini diantaranya ialah:

a. Keterbatasan waktu

Waktu merupakan bagian terpenting dalam penelitian. Keterbatasan waktu dalam penelitian ini menjadi fakta kendala yang berpengaruh terhadap hasil penelitian. Karena waktu yang digunakan dalam penelitian ini sangat terbatas

karena digunakan sesuai keperluan yang berhubungan dengan penelitian saja.

b. Keterbatasan Objek

Penelitian ini dibatasi hanya pada satu objek tempat penelitian (satu sekolah). Oleh karena itu terdapat kemungkinan hasil yang berbeda apabila penelitian ini dilakukan pada objek dan tempat yang berbeda maupun objek berbeda dan tempat yang sama.

c. Keterbatasan Pengetahuan

Dalam melakukan penelitian sudah barang tentu tidak akan terlepas dari sejauh mana pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti. Oleh karenanya, peneliti pembuatan karya ilmiah. Akan tetapi dengan adanya bimbingan dan dorongan dari dosen pembimbing peneliti merasa terbantu dalam mengoptimalkan hasil penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah di sekolah sirtham wittaya yang diimplementasikan melalui tanggung jawab kepala sekolah terhadap tugas pokok dan fungsi, bekerja sama dengan bawahan dan memberi perhatian kepada bawahan serta mengambil keputusan dengan tegas dan disiplin di sekolah dan menunjukkan perannya sebagai pendidik yang mengarahkan dan memotivasi guru-guru dan siswa di sekolah, menjadi administrator dalam pelaksanaan pelayanan administrasi pendidik, sebagai penyelia bagi kemajuan sekolah dan menjadi pemimpin dalam mengarahkan dan mengawasi perkembangan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.
2. Model kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah untuk memimpin sekolah sirtham wittaya adalah model kepemimpinan kharismatik untuk memberi daya tarik kepada bawahan untuk melaksanakan pekerjaan tanpa ada pengawasan dan memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk meningkatkan kompetensi dalam membangun sekolah yang unggul.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Untuk mengimplementasikan kepemimpinan kepala sekolah, maka kepala sekolah harus dapat menerapkan kepemimpinan yang sesuai untuk kondisi sekolah agar kegiatan sekolah dapat berlangsung dengan baik pada masa mendatang.
2. Untuk membentuk model kepemimpinan yang tepat, maka kepala sekolah harus menetapkan model kepemimpinan yang lebih sesuai untuk dapat melaksanakan kepemimpinannya di sekolah dengan baik.
3. Untuk meningkatkan kegiatan sekolah, maka diharapkan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang professional untuk bertanggung jawab, bekerja sama, memberi perhatian kepada bawahan dan mengambil keputusan yang baik di masa mendatang.

C. KATA PENUTUP

Syukur Al-Hamdulillah Penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT. Dengan segala Taufik dan Hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa disana-sini masih banyak terdapat kekurangan baik dalam isi, maupun susunan kata-kata, namun demikian penulis berharap, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri.

Akhirnya semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan morilkan. Sekali lagi

penulis haturkan ribuan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak, semoga segala amal baik yang telah diberikan diterima oleh Allah SWT. Sebagai amal bakti terhadap Agama, Bangsa dan Negara, serta mendapat ganjaran yang setimpal dari Allah SWT. Amien.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni, 2006. *Metode Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: PT. Renika Cipta.
- Abdullah Munir, 2008 *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- Afifuddin, 2015. *Kepemimpinan Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Bahar Agus Setiawan, 2013. *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan.*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada.
- Daryanto, 2011. *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran.*, Yogyakarta GAVA MEDIA.
- E. Mulyasa, 2015. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan Basri, 2015. *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Joko Subagyo, 2004 *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Margono, 2000. S, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Lexy J Moloeng, 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, 2011. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT bumi Aksara.

- Mulyasa, 2015. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Mulyadi, 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang : UIN MALIKI PRES.
- Mujamil Qomar, 2007. *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga.
- Moh Nazir, 1988. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduan, 2009. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfa Beta.
- Riduan, 2009. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfa Beta.
- Straus dan Corbin, 2003. *Dasar- dasar Penelitian Kualitatif*, Jogjakarta: Daftar Pustaka.
- Suharsimi Arikunto, 2006. *Proses Penelitian Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R dan D*, Bandung: Alfa Beta.
- Syaifuddin Azwar, 1998. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Wahjosumijo, 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1

PEDOMAN OBSERVASI

No.	Aspek yang diamati	Sekolah		
		kurang	cukup	baik
1.	Letaknya geografi Sekolah Siritham Wittaya.			
2.	Lingkungan fisik dan perlengkapan yang ada di sekolah.			
3.	Sarana dan Prasarana di Sekolah Siritham Wittaya.			
4.	Penyelenggaraan program untuk Model Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Siritham Wittaya Naratiwat Selatan Thailand.			

PEDOMAN DUKUMENTASI

1. Sejarah berdiri Sekolah Siritham Wittaya.
2. Letak geografis Sekolah.
3. Visi Misi dan Tujuan Sekolah Siritham Wittaya.
4. Strukter Organisasi Sekolah Siritham Wittaya.
5. Kondisi Sarana dan Prasarana.
6. Kondisi Guru dan Siswa.

HASIL WAWANCARA

Responden : H. Muhammad Solhan Lamaata

Jabatan : Kepala Sekolah

Waktu Wawancara : Tanggal 7, 8, Maret, dan 5 April 2017

1. Bagaimanakah Model Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Siritham Wittaya ?

J : Cara mengatur sekolah saya menggunakan model kepemimpinan yang digunakan di sekolah ini adalah model kepemimpinan instruksional. Kami merujuk dalam buku yang ditulis oleh Hoy and Miskel (2013), beliau memberi tumpuan kepada tiga kategori teori utama iaitu teori transaksional, teori transformasional dan teori kontinjensi (*contingency*). (Teori kontinjensi pula dibahagikan kepada lima model yaitu Kepimpinan Instruksional, model Fiedler's Kontinjensi, Kepimpinan *substitutes*, dan kepemimpinan *distributed*). (Model kepemimpinan instruksional Kepimpinan Instruksional memberi tekanan dalam menambahbaikkan pengajaran dan pembelajaran dalam inti teknikal sekolah) *school's technical core* (dan ia berusaha dalam mengubah faktor sekolah seperti kandungan kurikulum, membangun pola komunikasi, kaedah pengajaran, strategi pengukuran, dan norma budaya bagi pencapaian akademik). Hoy dan Miskel, 2013. (Konsep Kepimpinan instruksional didefinisikan sebagai peranan

pengetua dalam menyediakan arahan, sumber, dan sokongan kepada guru dan pelajar untuk menambahbaikkan pengajaran dan pembelajaran di sekolah) .Keefe, W.,J., 1984(.

2. Bagaimana cara menerapkan sistem kerja para guru dan pelajar di sekolah ini ?

J : Dalam mengambil suatu kebijakan kepala sekolah melaksanakan rapat khusus untuk menampung usulan dan aspirasi. Hal ini dikuatkan oleh informan dan sebagai berikut: Untuk menghasilkan kebijakan yang maksimal dalam kerangka dan saya pastikan dulu untuk mendapatkan informasi yang cukup. Dalam mengimplementasikan, ada 4 lngkah yang saya lakukan antara lain.

3. Faktor-fakrot apakah yang mendukung dan menghambatan Model Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Siritham Wittaya ?
 - a) Faktor pencapaian akademik pelajar yang masih rendah menyebabkan saya perlu merancang supaya mempunyai kemahiran dengan baik.
 - b) Faktor ekonomi sekolah dan pelajar yang sangat daif dengan itu pelaksanaan sekolah sestim melaksanakan dengan berhati supaya tidak terjelas dalam operasi sekolah.

- c) Faktor undang-undang pendidikan di Thailand yang sentiasa berubah mengikut kekuasaan politik menyebabkan hal itu disetujui oleh semua kepala sekolah dan kebijaksanaan ikut berubah.

HASIL WAWANCARA

Responden : Ateeyah Soh
Jabatan : Kepala TU
Waktu Wawancara : Tanggal 2, 15, 22 Maret 2017

1. Apakah Tujuan berdiri Sekolah Sirithan Wittaya ?

J : Tujuan didirikan sekolah siritham wittaya adalah menguasai dan mencapai kebutuhan yang sesuaidngan agama Islam. Adapun tujuan didirikan Sekolah Siritham Wittaya adalah Tujuan didirikan Sekolah Siritham wittaya.

2. Bagaimanakah cara dalam menentukan kebijakan kepala sekolah ?

J: Sebelum mengambil kebijakan, biasanya kepala sekolah mengadakan rapat khusus, untuk menampung usulan dan aspirasi, kemudian dimusyawaratkan terlebih dahulu dengan mendengarkan masukan-masukan dari peserta rapat, yang kemudian diambil keputusan. Setelah itu hasilnya disosialisasikan kepala semua warga sekolah.

3. Bagaimana cara kepala sekolah berkomunikasi dengan para guru?

J: Saya kira Kepala Sekolah sudah melakukan komunikasi yang cukup efektif berkaitan dengan berbagai hal. Komunikasinya

yang dipakai dua arah antara orang lain dan dirinya. Sering meminta informasi dan masukan tentang hubungan kerja antara dirinya dengan orang lain. Bahkan dia minta dikritik apabila kurang pas, bahkan dia membuka layanan surat baik terbuka ataupun rahasia asil sifatnya untuk membangun. Dia berani di koreksi ataupun dimintai saran dan pendapat

HASIL WAWANCARA

Responden : Miss Roseeyah Ma'deen

Jabatan : Wakil Kepala Bid. Sarana dan Prasarana

Waktu Wawancara : Tanggal 15 Maret 2017

1. Bagaimana cara kepala sekolah berkomunikasi dengan para guru?

J : Menurut saya kepala sekolah melakukan komunikasi dengan timbsl balik, baik yang terjadi antara Kepala Sekolah dengan guru dan staf ataupun antara mereka. Kepala Sekolah membangun pola komunikasi terbuka tetapi sesuai dengan norma yang disepakati bersama.

HASIL WAWANCARA

Responden : Mr. Sofeeyan Ci'wea

Jabatan : Guru

Waktu Wawancara : Tanggal 5 Maret 2017

1. Bagaimana cara tanggung jawab kepala sekolah di sekolah ini ?

J : Kepala sekolah pimpinan dalam konteks masa kini menuntut dan ambil kebijaksanaan serta daya upaya yang dinamik untuk mencari formula kepada penyelesaian permasalahan dan kepala sekolah sangat penting dalam membentuk suatu corak kehidupan yang bersistematik dan berlandaskan prinsip-prinsip yang telus dan amanah.

HASIL WAWANCARA

Responden : Siswa

Waktu Wawancara : Tanggal 17 Maret 2017

1. Bagaimana cara kepala sekolah membangun komunikasi social dengan para guru dan masyarakat lingkungan sekolah ?

J : Saya melakukan komunikasi dua arah dengan baik dengan warga sekolah ataupun dengan masyarakat. Saya menjelaskan kepala semua *stakeholder* semua program yang saya telah, sedang dan akan dilakukan agar dipahami oleh semua pihak.

Lampiran 2

Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Hamka Ngaliyan Semarang (Kampus II) Telp 024-7601295,7615387

Nomor : B- 1124/Un.10.3/J.I/PP.00.9/03/2017

Semarang, 20 Maret 2017

Lamp : -

Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth

Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag

Assalamualaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul penelitian di Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul skripsi mahasiswa:

Nama : Miss Hatleena Awae

NIM : 1503016170

JUDUL : **MODEL KEPENIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI SEKOLAH SIRITHAM WITTAYA NARATIWAT SELATAN THAILAND**

Dan menunjuk :

Pembimbing : **Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag**

Demikian penunjukan pembimbing skripsi ini di sampaikan, dan atas kerjasamanya, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan Disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang
2. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 3

Surat Permohonan Izin Riset



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hanika Kampus II Ngaliyan Telp. 7601205 Fax. 7615387 Semarang 50185

Nomor : B-651 /Un.10.3/DI/TL.00/02/2017

Semarang, 10 Februari 2017

Lamp. : -

Hal : Mohon Izin Riset
A.n. : Miss Hasleena Awac
NIM : 1503016170

Kepada Yth. :
Kepala Sekolah Siritham Wittaya di Selatan Thailand

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

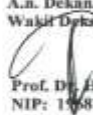
Di beritahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, bersama ini kami hadapkan mahasiswa :

Nama : Miss Hasleena Awac
NIM : 1503016170
Alamat : Patani (Thailand)
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Judul skripsi : **MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI
SEKOLAH SIRITHAM WITTAYA NARATIWT
SELATAN THAILAND**

Pembimbing : Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag.
Mahasiswa tersebut membutuhkan data-data dengan tema/judul skripsi yang sedang disusun, oleh karena itu kami mohon Mahasiswa tersebut di ijinakan melaksanakan riset selama 30 hari, mulai tanggal 15 Februari 2017 sampai dengan tanggal 16 Maret 2017

Demikian atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr. disampaikan terimakasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

A.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag.
NIP: 19681212 199403 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Lampiran 4

Surat Keterangan

**โรงเรียนศิริธรรมวิทยา**
228 ถ.สัตตอสีริยงศ์ ตำบลนาเกาะ อำเภอนาเกาะ จ.นราธิวาส 96170
โทรศัพท์ : (073) 899 - 024 โทรสาร : (073) 899 - 024 โทรสารเคลื่อนที่ : 086 - 3901 - 352
E-mail : webmaster@siritham.ac.th

SURAT KETERANGAN

Nomor Surat: STW 038/2660

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Salam sejahtera kami sampaikan kepada Bapak, semoga Allah (SWT) Sentiasa melimpahkan rahmat dan keruniannya selalu. Ameen

Kami dari pihak Sekolah Siritham Wittaya Daerah Bacah Provinsi Naratiwat Selatan (Thailand) bahwa:

Nama	: Miss Hasleena Awae
NIM	: 1503016170
Alamat	: Patani (Thailand)
Jurusan	: Pendidikan Agama Islam
Fakultas	: Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Telah melaksanakan Prariset di Sekolah Siritham Wittaya Naratiwat dengan judul "MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI SEKOLAH SIRITHAM WITTAYA NARATIWAT SELATAN THAILAND".

Dengan demikian surat ini buat atas perhatian dan bantuan yang telah diberikan terima kasih

Wasalamu'alaikum Wr. Wb.

Naratiwat, 27 April 2017


(Mr. D. Muhammad Solhan Lamaata)
Kepala Sekolah Siritham Wittaya Bacah Naratiwat

Surat Ekstra Kulikuler



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp. 7601295 Fax. 7615987 Semarang 50185

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-3617/ Un.10.3/D3/PP.009/11/2016

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Miss Hasleena Awae
Tempat dan tanggal lahir : Pattani (Thailand selatan), 24 Desember 1991
NIM : 1503016170
Program/semester/tahun : S1/7/2016
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Alamat : Perum BPI blok D-4 Purwoyo Ngaliyan Semarang.

Adalah benar-benar melakukan kegiatan Ko-Kurikuler dan nilai dari kegiatan masing-masing aspek sebagaimana terlampir.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya Kepada pihak-pihak yang berkepentingan diharap maklum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Mengetahui,

Desen Validasi SKK

Mustakimah, M.Pd

Semarang, 15 November 2016

a.n Dekan
Wakil Dekan Bidang
Kerjasama dan Kerjasama



Abdo Wahyudi, M.Pd

NIP. 19680314 199503 1 001

Lampiran 6

Transkrip Ekstra Kulikuler



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp.7601295 Fax. 7615987 Semarang
50185

TRANSKRIP EKSTRA KURIKULER

Nama : Miss Hasleena Awae

Nomor Induk Mahasiswa : 1503016170

No.	Nama Kegiatan	Jumlah Kegiatan	Nilai Kum.	Prosentase
1.	Aspek Kegamaan dan Kebangsaan	17	51	35%
2.	Aspek Penalaran dan idealisme	11	44	30%
3.	Aspek Kepemimpinan dan Loyalitas	12	36	25%
4.	Aspek Pemenuhan Bakat dan Minat	2	6	4%
5.	Aspek Pengabdian pada Masyarakat	2	8	6%
	Jumlah	44	145	100%

Predikat: (Istimewa/Baik sekali/Baik/Cukup)

Semarang, 23 November 2016

Mengetahui,

Dosen Validasi SKK

Mustakimah, M. Pd

A.n Dekan,
Wakil Dekan
Keremahasiswaan &



Dr. H. M. Pd
0314 199503 001

Sertifikat Toefl



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
PUSAT PENGEMBANGAN BAHASA
Jl. Prof. Dr. Hamka KM. 02 Kampus III Ngaliyan Telp./Fax. (024) 7614453 Semarang 50186
email : ppb@walisongo.ac.id

Certificate

Nomor : Un.10.DjP3/PP.00.9/2500/2016

Certificate Number : 120161132

This is to certify that

MISS. HASLEENA AWAE
Student Register Number: 201601421132

the TOEFL Preparation Test

conducted by

the Language Development Center of State Islamic University (UIN) "Walisongo"
Semarang

On September 21st, 2016

and achieved the following result:

<i>Listening Comprehension</i>	<i>Structure and Written Expression</i>	<i>Vocabulary and Reading</i>	<i>Score</i>
41	40	39	400

Given in Semarang,
September 30th, 2016

Director,



Dr. H. Mohammad Saifullah, M.Ag.
19700321 199603 1 003

® TOEFL is registered trademark by Educational Testing Service.
This program or test is not approved or endorsed by ETS.

Sertifikat IMKA

**KEMENTERIAN AGAMA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
PUSAT PENGEMBANGAN BAHASA
Jl. Prof. Dr. Hamka KM. 02 Kampus III Ngaliyan Telp./Fax: (024) 7614453 Semarang 50185
email : pp@walisongo.ac.id

شهادة

Un.10.0/P3/PP.00.9/3208/2016

بشهاد مركز تنمية اللغة جامعة والي سونجو الإسلامية الحكومية بأن

MISS. HASLEENA AWAE : الطالبة/الطالب

Patani, 24 Desember 1990 : تاريخ و محل الميلاد

201601431296 : رقم القيد

قد لجمحت في اختبار معيار الكفاءة في اللغة العربية (IMKA) بتاريخ ١٧ نوفمبر ٢٠١٦

بتقدير: مقبول (٣٠٠)

وحررت له الشهادة بناء على طلبه.

سمارانج، ١٥ ديسمبر ٢٠١٦

مدير،


الدكتور محمد سيف الله الحاج

رقم التوظيف : ١٩٧٠٠٣٢١١٩٩٦٠٣١٠٠٣

ممتاز : ٤٥٠ - ٥٠٠
جيد جدا : ٤٠٠ - ٤٤٩
جيد : ٣٥٠ - ٣٩٩
مقبول : ٣٠٠ - ٣٤٩
راسب : ٢٩٩ وأدناها

رقم الشهادة : 220161296



PIAGAM

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT (LP2M)
Jalan Walisongo Nomor 3-5 Semarang 50185
telp./fax: (024) 7615923, website: lppm.walisongo.ac.id, email: lppm.walisongo@yahoo.com

PIAGAM

Nomor : B-975/Un.10.0/L.1/PP.03.06/12/2016

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, menerangkan bahwa :

Nama : **MISS HASLEENA AWAE**

NIM : **1503016170**

Fakultas : **ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Telah melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Reguler Angkatan ke-67 Semester Gasal Tahun Akademik 2016/2017 dari tanggal 27 September 2016 sampai tanggal 10 November 2016 di Kabupaten Boyolali, dengan nilai :

87 (..... 4,0 / A)

Semarang, 21 Desember 2016


Ketua
Dr. H. Sholihan, M.Ag.
NIP. 19600604 199403 1004