

Vol. I No. 4 Oktober - Desember 2021

ISSN : 2775 - 2372

JURNAL MALAY

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA



**PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU DI SMP NEGERI 35 MEDAN

Chairani Najirah, Hendri Fauzan, Rustam

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Jl.
Williem Iskandar Ps V Medan Estate Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Sumatera Utara

E-mail: cnajirah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap: (1) Motivasi kerja guru di SMPN 35 saat ini (2) Penerapan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, (3) Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam penerapan kepemimpinan partisipatif..

Penelitian ini menggunakan Pendekatan kualitatif dengan metode deksriptif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah metode penelitian yang menggambarkan secara apa adanya mengenai kondisi atau fenomena yang ada di lapangan tanpa dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika pada obyek tersebut. Ada alasan pemelihan penelitian kualitatif deksriptif penelitian ini didasarkan pada kesesuaian antara karakteristik pendekatan kualitatif dengan rumusan masalah/ tujuan penelitian ini.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa: *pertama*, penerapan kepemimpinan partisipatif dilakukan dnegan melakukan pendekatan dengan berbagai persoalan memberdayakan guru dengan seabik-baiknya, menentukan kebijakan dengan dengan mempertimbangkan saran dan masukan dari guru, melakukan kerjasama dengan pihak guru, serta melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. pada intinya penerapan kepemimpinan partisipatif menitik beratkan pada pemberdayaan guru.*k. kedua* motivasi kerja guru dilakukan dengan memperhatikan dimensi internal dan eksternal. Untuk motivasi internal dilakukan dengan pemberian tanggung jawab yang sesuai kemampuan, tugas yang diberikan memiliki tujuan yang jelas dan menantang, memberikan umpan balik atas hasil pekerjaan guru, menciptakan rasa senang dalam bekerja, dan mendorong guru untuk berprestasi. Motivasi eksternal dilakukan dengan cara memberikan pujian dari apa yang dikerjakan guru, memberikan intensif kepada guru dan memberikan perhatian kepada guru. *ketiga* kendala yang dihadapi kepala sekolah memiliki dua faktor, yaitu intenal dan eksternal. Faktor internal meliputi pro dan kontra antar pendapat, lemahnya minat kerja, dan menurunnya kinerja dari setiap staf-staf lembaga. Faktor ekstern misalnya bencana alam dan juga keadaan masyarakat sekitar yang kurang mendukung.

Kata Kunci: kepemimpinan, partisipatif, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Kepala sekolah sebagai *top leader* di lingkungan sekolah memegang peranan penting dalam menjalankan fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan pada hakikatnya adalah hubungan antara individu dengan individu atau kelompok dengan individu atau kelompok

lain. Aktivitas pemimpin antara lain dalam bentuk memberi perintah, membimbing dan mempengaruhi seseorang atau kelompok dalam rangka untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

Peran kepala sekolah dapat kita ketahui sebagaimana telah tercantum dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 Tahun 1990 yang menyebutkan: kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembenahan, tenaga pendidik, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana. Hal yang diungkapkan diatas menjadi lebih penting sejalan dengan demikian kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

Pasal 1

- 1) Untuk diangkat sebagai kepala sekolah/madrasah, seseorang wajib memenuhi standar kepala sekolah/madrasah yang berlaku nasional.
- 2) Standar kepala sekolah/madrasah sebagaimana dimaksud pada ayat
- 3) Tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.

Pasal 2

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007.

- (1) Memilliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi;
- (2) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun;

- (3) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing;
- (4) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

Selain aspek kepemimpinan kepala sekolah faktor lain yang turut menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja guru merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan dengan kepemimpinan, karena itu kepala sekolah perlu memiliki keterampilan dalam menetapkan gaya kepemimpinan dan komunikasi yang tepat agar guru mau melaksanakan tugasnya dengan rasa tanggung jawab dan dedikasi tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan memiliki hakikat penting dalam mengelola sebuah organisasi yang kadang kala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sering juga diartikan sebagai perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan hal yang terpenting dalam mengelola sebuah organisasi yang kadang kala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sering juga diartikan sebagai perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas suatu kelompok untuk mencapai tujuan. (Kartini Kartono, 2009: 2)

Banyak definisi kepemimpinan mempunyai pengertian yang cukup luas dan begitu besar peranannya dalam menentukan sebuah keberhasilan dan kesuksesan dalam organisasi maupun pengembangan lembaga pendidikan maka sudah pasti dibutuhkan gaya kepemimpinan yang baik dan ideal sesuai dengan kebutuhan lembaga yang bersangkutan

yang satu-satunya mempunyai tujuan bersama yakni meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Salah satunya gaya kepemimpinan yang baik disini adalah gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan ini diterapkan apabila tingkat kematangan anak buah pada taraf kematangan moderat sampai tinggi. (Mulyasa, 2006: 116)

Kepemimpinan partisipatif dapat diartikan sebagai seorang pemimpin yang mengikutsertakan bawahannya untuk pengambilan keputusan. Kepemimpinan partisipatif juga mengikutkan bawahannya saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan untuk mewujudkan cita-cita sekolah. Hasibuan mengemukakan tiga indikator gaya kepemimpinan partisipatif, yaitu: (a) wewenang pimpinan tidak mutlak; (b) keputusan dibuat bersama antara pimpinan (Hasibuan, 2016: 116)

Pemimpin partisipatif menempatkan dirinya sebagai koordinator dan integrator terhadap berbagai unsur organisasi terjadi kinerja yang sinergis dalam mencapai komitmen bersama. Pemimpin partisipatif akan disegani dan dihormati, tidak ditakuti, dengan demikian akan membangkitkan munculnya kreativitas inovatif yang mengangkat performa organisasi. Dalam konteks pendidikan gaya partisipatif ini guru, dan staf dilibatkan dalam pengambilan keputusan. (Az Fanani, 2013: 141)

Kepemimpinan Partisipatif kepala sekolah mempunyai tugas bertanggung jawab agar sub unit organisasinya berfungsi sebagai kesatuan yang berintegrasi guna mengejar tujuan dasarnya. Karenanya, kepala sekolah tersebut harus memberi pedoman kepada para bawahan, memastikan bahwa mereka termotivasi dan menciptakan kondisi yang menguntungkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Sejumlah pekerjaan manajerial yang terkait dengan peran pemimpin, yang mencakup merekrut, melatih, mengarahkan, memberi pujian, memberi kritik, mempromosikan, dan memberhentikan.

Berangkat dari fakta yang terjadi disekolah bahwa kepala sekolah di SMPN 35 Medan saat ini telah menerapkan model kepemimpinan partisipatif namun belum optimal hal tersebut peneliti ungkap berdasarkan kepemimpinan partisipatif menurut Geri Yulk yang mencakup (1) konsultasi, (2) pengambilan keputusan bersama, (3) membagi kekuasaan, (4) desentralisasi dan (5) pemberdayaan bawahan secara aktif. Namun pada praktiknya kepala sekolah sendiri saat ini belum menerapkan semua tahap tersebut. Menurut Mulyasa. model kepemimpinan partisipatif didefinisikan seorang pemimpin mengikutsertakan bawahan bersama dalam pengambilan keputusan.

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Partisipatif

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu seni tentang cara untuk mempengaruhi orang lain kemudian mengarahkan keinginan, kemampuan dan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan pemimpin. Kepemimpinan merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi, baik yang ruang lingkupnya kecil maupun luas, karena pada sifatnya sebagai proses aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memimpin atau mengendalikan suatu organisasi. Dalam organisasi, kepemimpinan itu merupakan seni untuk mempengaruhi bawahannya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok agar melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi seoptimal mungkin.

Sebagaimana diungkapkan oleh Kartini Kartono (Kartini Kartono, 2003: 8) bahwa kepemimpinan merupakan masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dengan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpinya.

Menurut Newman dalam Thoha (Thoha 2003: 265) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dan satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata karma birokras.

Pamuji dalam Nawawi memandang bahwa *leadership* menggantungkan diri pada sumber-sumber yang ada dalam dirinya kemampuan dan kesanggupan untuk mencapai tujuan, sedangkan manajemen mempunyai kesempatan untuk mengerahkan dana dan daya (*funds and forces*) yang ada didalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Untuk mengetahui lebih jelas apa yang dimaksud dengan kepemimpinan, maka kepemimpinan dapat diartikan sebagai berikut: “Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, atau mengawasi pikiran, perasaan atau tindakan dan tingkah laku baik perseorangan maupun kelompok agar bergerak kearah tujuan tertentu. Maka kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi personil yang pendidikan secara efektif dan efisien. (Syafaruddin, 2002: 55)

2. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Menurut Hasbullah (Hasbullah,1999: 242) ketiga bentuk (tipe) kepemimpinan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Tipe Kepemimpinan Otoriter.

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan

bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah

b. Tipe Kepemimpinan *Laissez Faire*

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

c. Tipe Kepemimpinan Demokratis.

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, hasil pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dapat dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif atau disebut gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada usaha seorang pemimpin dalam melibatkan partisipatif para pengikutnya dalam setiap mengambil keputusan. (Rohmat, 2010: 58). Model kepemimpinan partisipatif didefinisikan seorang pemimpin mengikutsertakan bawahan bersama dalam mengikutsertakan pengambilan keputusan. Sedangkan

menurut Ranupanjono dan Saud Husnah mendefinisikan kepemimpinan Partisipatif adalah seorang pemimpin yang mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan. (Ranupanjono, 2000: 75)

Gary Yukl (Gery Yulk, 2005:98) menjelaskan dalam bukunya, kepemimpinan partisipatif melibatkan usaha-usaha manajer untuk menodorong dan memudahkan partisipasi orang lain dalam pengambilan keputusan yang penting. Masyarakat yang demokratis menjunjung hak manusia untuk mempengaruhi keputusan yang akan mempengaruhi mereka dengan cara-cara yang penting.

Sedangkan menurut Baharuddin (Baharuddin, 2012: 57) mendefinisikan model kepemimpinan partisipatif sama pengertiannya dengan kepemimpinan demokratis, yaitu seorang pemimpin mengadakan konsultasi dengan para bawahannya mengenai tindakan-tindakan dan keputusan-keputusan yang diusulkan atau dikehendaki oleh pemimpin, serta aktif melaksanakan semua keputusan dan kegiatan-kegiatan yang telah digunakan.

Berdasarkan beberapa kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan dan pemberdayaan karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam penerapan kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan motivasi kerja guru upaya untuk melibatkan bawahan/ karyawan membawa dua manfaat. *Pertama* dapat menghasilkan keputusan yang baik atau perbaikan yang lebih efektif karena telah mencakup pandangan serta pemikiran dari pihak-pihak yang langsung berhubungan dengan situasi kerja. *Kedua*, keterlibatan karyawan/ bawahan juga dapat meningkatkan “rasa memiliki” dan tanggung jawab atas setiap keputusan dengan orang-orang yang melaksanakannya.

B. Motivasi Kerja Guru

1. Pengertian Motivasi

Menurut Miftah Toha dalam syafaruddin (Syaffaruddin,2017: 107) Motivasi kadang-kadang istilah ini dipakai silih bergantian dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan (*Need*), keinginan want, dorongan (*drive*), atau *inpuls*. Orang yang satu berbeda dengan lainnya selain terletak pada keinginan mereka untuk bekerja atau bergantung pada motivasinya.

Sedangkan menurut Fathoni (Fathoni, 2006:132) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang individu untuk melakukan perubahan tingkah laku yang memiliki indikator sebagai berikut: (a) adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, (b) adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan (c) adanya harapan dan cita-cita, (d) penghargaan dan penghormatan untuk diri sendiri, (e) adanya lingkungan yang baik, (f) dan adanya kegiatan yang menarik.

Menurut larasati (Larasati 2014: 76) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan agar mereka mau bekerja keras dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang dapat menggerakkan atau mengarahkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan motivasi kerja sebagaimana yang diharapkan sehingga menghasilkan efektivitas, produktivitas, dan hasil kerja yang efisien, baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi. .

2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Menurut Edy Sutrisno (Edy Sutrisno, 2009:120) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor intern meliputi: 1) Keinginan untuk dapat hidup 2) Keinginan untuk dapat memiliki 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan 5) Keinginan untuk berkuasa.

Sedangkan faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi: 1) Kondisi lingkungan kerja 2) Kompensasi yang memadai 3) Supervisi yang baik 4) Adanya jaminan pekerjaan 5) Status dan tanggung jawab 6) Peraturan yang fleksibel.

C. Hubungan Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru

Tjipno mengemukakan (Tjipno, 2003:18) terdapat hubungan tanggung jawab dan wewenang pemberdayaan dengan derajat atau tingkat pemberdayaan karyawan dalam organisasi yang menerapkan manajemen kualitas.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi kerja guru atau karyawan dalam melaksanakan. Dalam pelaksanaan tugasnya jika pemimpin partisipatif melaksanakan tugasnya secara seksama dan didukung dengan komunikasi yang efektif maka motivasi kerja guru akan mengalami peningkatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah metode penelitian yang menggambarkan secara apa adanya mengenai kondisi atau fenomena yang ada di lapangan tanpa dimanipulasi oleh peneliti

dan kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika pada obyek tersebut. Dengan metode pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi.

PEMBAHASAN

1. Penerapan Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah

Penerapan kepemimpinan partisipatif di SMP Negeri 35 Medan adalah dengan melibatkan wakil kepala sekolah dan guru diantaranya berpartisipasi dalam perencanaan, pelaksanaan program sekolah yang intinya adalah pemberdayaan guru dan bawahan secara aktif. Melakukan pendekatan partisipatif atas berbagai pemikiran terbuka. Memberikan kesempatan kepada guru dengan bidangny auntuk menduduki posisi yang ada dalam struktur organisasi. Dalam proses menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan kepala sekolah melibatkan wakil kepala sekolah dan guru.

2. Motivasi kerja guru SMP Negeri 35 Medan

Melalui penelitian ini diperoleh temuan bahwa motivasi kerja guru di SMP Negeri 35 Medan terbilang cukup baik kepala sekolah pemberian tugas kepada guru sesuai latar belakang dan kemampuan yang dimiliki. Pemberian tugas yang diberikan kepada guru dengan tujuan dan target yang jelas, pemberian umpan balik atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan guru, menciptakan rasa senang bagi guru dalam bekerja dengan memperhatikan kondisi fisik dan kebutuhan kerja guru serta mendorong guru untuk berprestasi dari apa yang mereka kerjakan.

3. Kendala Yang Dihadapi Kepala Sekolah Dalam Penerapan Kepemimpinan

Partisipatif.

Kendala-kendala yang muncul atau yang timbul dalam mengembangkan lembaga adalah dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor intern yang menjadi kendala dalam mengembangkan sekolah salah satunya adalah lemahnya minat kerja, dan menurunnya kinerja dari setiap guru dan pegawai. Seperti apa yang di ungkapkan oleh informan I yang menyebutkan laporan mengenai perbedaan usulan dimana usulan tersebut samasama kuat. Dan juga mendapat laporan mengenai turunnya kinerja dari guru dan pegawai. selain itu, menurut Informan II mengemukakan Lambannya proses pengambilan keputusan yang dilakukan karena setiap oknum mempertahankan argument mereka. Selain dari dalam sekolah sendiri terdapat juga kendala-kendala eksternal meliputi waktu wali murid yang tidak hadir dalam pertemuan rutin setiap bulan yang diadakan pihak lembaga.Keadaan cuaca yang tidak menentu yang menjadikan pertemuan di undur dihari lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahsan hasil penelitian tentang Implementasi Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 35 Medan dapat disimpulakn:

1. Penerapan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah di SMP Negeri 35 Medan dilaksanakan dengan melibatkan wakil kepala sekolah dan guru. Keterlibatan tersebut meliputi keterlibatan dalam berkonsultasi dan memberikan masukan dan saran namun pengambilan keputusan tetap menjadi wewenang kepala sekolah. Melakukan pendekatan dengan menitik beratkan pada pemberdayaan guru, bersedia memperbaiki struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan sekolah, dalam menenukan kebijakan

- dan proses pengambilan keputusan melibatkan guru secara tepat, serta melaksanakan kerja sama dan komunikasi yang efektif dengan guru dan elemen lain yang bersangkutan.
2. Motivasi kerja guru di SMP Negeri 35 Medan terbilang cukup baik dimana kepala sekolah memberikan tugas kepada guru sesuai dengan keahlian dan latar belakang yang dimiliki, tugas yang diberikan dengan target dan tujuan yang jelas, pemberian umpan balik atas hasil kerja yang telah dilakukan guru. Memperlakukan guru seperti mitra kerja melakukan komunikasi kepada guru secara personal maupun interpersonal, melakukan pengaturan-pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin kerja dan pemberian dorongan untuk berprestasi.
 3. Adapun kendala-kendala yang muncul atau yang timbul dalam mengembangkan lembaga adalah dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang menjadi kendala dalam mengembangkan sekolah salah satunya adalah adanya pro dan kontra antar pendapat, lambannya proses pengambilan keputusan, lemahnya minat kerja, dan menurunnya kinerja dari setiap staf-staf lembaga. Faktor eksternal misalnya bencana alam dan juga keadaan masyarakat sekitar

SARAN

1. Perlunya melakukan penyesuaian gaya kepemimpinan dengan tuntutan mutu manajemen berbasis sekolah, yang penerapannya memperhitungkan perkembangan dan tingkat kematangan serta kemampuan guru.
2. Untuk kepala sekolah harapnya dapat meningkatkan motivasi guru secara terus menerus, mulai meningkatkan kesejahteraan guru, memenuhi kebutuhan hidup dan

kebutuhan akan pekerjaannya serta melakukan pembinaan yang memungkinkan para guru lebih mudah mengembangkan diri dan karirnya.

3. Hendaknya kepala sekolah menyarankan guru menyiapkan bahan yang akan di bahas dalam penentuan kebijakan sehingga pengambilan keputusan tidak tidak menjadi lamban.

DAFTAR PUSTAKA

- Kartini kartono. 2009. *Pemimpin Kepemimpinan (Eds). Kepemimpinan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, H. 2
- 7Mulyasa. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Cet X. Bandung: PT Remaja Rosdakarya , h. 116
- Hasibuan.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, h.116.
- AZ Fanani. 2013. *Kepemimpinan Pendidikan Presoektif Islam*. Surabaya: IAIN SA Pres, cet. Ke1,h.141
- Kartini Kartono. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, h.8.
- Thoha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Persada, h. 265
- Syafaruddin. 2002. *Manajemen Lembaga Pendidikan*. Medan: FT. IAIN SU, h, 55.
- Hasbullah, 1999, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo, H.242.
- Rohmat. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: STAIN Press, h.58
- Mulyasa. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah* CEX X, Bandung: PT Remaja Rosdakarya,h.116
- Ranupanjono dan Saud Husnan (eds). 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPEF-UGM,h.75

Gery Yulk. 2005. *Kepemimpinan dalam organisasi*, edisi ke 5. Terj. Budi supriyanto. Jakarta: PT indeks, h. 98.

Baharuddin & Umairson. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Antara Teori Praktik*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media, h. 57.

Syafaruddin dan Anzizhan. 2017. *Psikologi Organisasi dan Manajemen*. Depok: Prenadamedia Group, h. 107

Fathoni, A. 2006. *Prosedur dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, h. 132

Larasati, s. 2014. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol (v/3), h. 76

Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, h. 116-120.

Tjipno, F. 2003. *Total Quality Manajemen*. Jakarta: Andi, h.18