

PELANGI ILMU

JURNAL BERKALA FORUM MAHASISWA PASCASARJANA GORONTALO

VOL. 4 No. 2 April 2011

EDISI KHUSUS

ISSN : 1979 - 5262



ISSN 1979-5262

EDISI KHUSUS

VOL. 4. NOMOR 2. BULAN APRIL 2011

Pelindung:

**Ketua Forum Mahasiswa Pasca Sarjana
Gorontalo di Yogyakarta**

Ketua Penyunting:

Usman Pakaya SS., MA

Badriyab Qzila, S.Pd, M.Pd

Wakil Ketua Penyunting:

Munkizul Umam S.Ag M.Fil

Penyunting Ahli/Dewan Penyunting

Prof. Dr. Ishak Isa, M.Si

Dr. Fance M. Wantu SH, M.Hum

Dr Fitriyane Lihawa, M.Si

Dr. Udin Hamim M.Si

Penyunting Pelaksana:

Dra Mery Balango, M.Hum

Drs. Ismail Djakaria, M.Si

Abubakar Katili, S.Pd, MSc

Drs. Dikson Yunus, M.PA

Halim Malik, SPd.

Desain Cover:

Amirudin Y. Dako, ST, M.Eng

Manajemen Pengembangan/Keuangan

Jefriyanto Saud SPd. MA

Penerbit:

Pena Persada

Desktop and Publishing

Yogyakarta

Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah Menengah Tingkat Pertama (SMP) di Kota Gorontalo

Oleh: Badriyyah Djula

Abstract

This study aims to find out how big relationship decision-making style of leadership by the Head of middle school level (SMP) in the city of Gorontalo

In Quantitative Research Methods, the object of research focuses on leadership style of first middle school principal and the principal decision-making Medium Level (SMP) in the city of Gorontalo. This study uses data collection techniques in the form of questionnaires, and interviews. These data were then processed and analyzed using regression and correlation formula.

The collected data was processed by using statistical test prior to testing normality of data on research data. This is intended to determine whether the research data come from populations with normal distribution or not. Furthermore, in order to test the hypothesis will be used correlation and simple regression analysis.

Keywords: *Leadership Style and Decision Making*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan dan kemajuan instansi untuk mewujudkan eksistensi dalam masyarakat. Pegawai dalam instansi berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan yang menjadi tugas pokok organisasi. Pegawai yang produktif tentu mampu memberikan kontribusi berharga bagi instansi. Sebaliknya, pegawai yang tidak produktif merupakan salah satu pemicu kemunduran sebuah instansi. "Secara umum, pegawai merupakan orang yang bekerja dalam lingkungan organisasi pemerintahan yang mencakup pemimpin dan pelaksana" (Nawawi, 2000:15).Guna mencapai

tujuan organisasi diperlukan pegawai berkualitas yang mampu mengatur fungsi operasional suatu instansi. Salah satu usaha mendapatkan pegawai yang berkualitas dan mempunyai motivasi tinggi adalah dengan memberikan keinginan dan kebutuhan yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja. Selain kepuasan kerja, gaya kepemimpinan juga harus diperhatikan. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap kelancaran kegiatan kerja.

Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. (Handoko, 2000:193). Tingkat kepuasan kerja pegawai merupakan

suatu hal yang bersifat individual, sedangkan dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat berbagai macam individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Dengan demikian tingkat kepuasan kerja pegawai yang satu dengan yang lain tidaklah sama, sebab apabila seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, belum tentu pegawai yang lainnya merasakan hal yang sama. Kondisi seperti ini diperlukan pemimpin yang tepat untuk dapat mempengaruhi bawahan yang mempunyai sifat individual yang berbeda-beda. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang disukai oleh bawahannya dapat digunakan untuk mempengaruhi bawahan dalam berbagai hal, baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Sehingga gaya kepemimpinan itu merupakan suatu sikap yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Sedangkan kepemimpinan itu sendiri menurut Angdill (dalam Siswanto, 1990:176) adalah, "Suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan agar mau melakukan perintah dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan kepuasan kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan dapat diterima pegawai akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pemicu meningkatnya kualitas dan produktivitas pegawai dalam suatu instansi. Kepuasan kerja merupakan sikap positif para pegawai

yang mampu mendorong pegawai dapat bekerja lebih baik.

Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya sangat menopang untuk menjalankan segala urusan dalam sebuah organisasi baik swasta maupun negeri, terutama bagi bawahannya. Seorang pemimpin harus membina kerja sama yang sebaik-baiknya, menyelenggarakan hubungan kekerabatan/kekompakan di antara anggota, menyelenggarakan prosedur kerja, pembagian kerja dengan penuh tanggung jawab berdasarkan keputusan yang disepakati. Selain itu, seorang pemimpin harus dapat menciptakan suasana yang aman demi kelancaran aktifitas sebuah instansi. Yang diutamakan adalah mengutamakan kepentingan pemerintahan dari pada kepentingan pribadi.

Kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan tertentu yang dilakukan oleh seorang aktor atau beberapa aktor berkenaan dengan suatu masalah. Tindakan para aktor kebijakan dapat berupa pengambilan keputusan yang biasanya bukan merupakan keputusan tunggal, artinya kebijakan diambil dengan cara mengambil beberapa keputusan yang saling terkait dengan masalah yang ada.

Lembaga pendidikan merupakan salah satu lembaga yang dipimpin oleh seorang Kepala Sekolah, sehingga dalam menjalankan tugas kepala sekolah tidak terlepas dari dukungan para staff atau bawahannya. Untuk itu, diperlukan keahlian/skill dalam memanej sekolahnya tersebut agar hubungan antara staff dan pimpinan akan terjalin harmonis, staff akan merasa nyaman dengan tugas yang diberikan kepadanya, terutama dalam hal pengambilan sebuah keputusan

oleh Kepala Sekolah perlu diadakan secara musyawarah/mufakat antara seluruh warga sekolah.

Kenyataannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin disekolahnya belum dapat dilakukan secara penuh. Kepala Sekolah pada Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Bulango Selatan tersebut masih mengutamakan kepentingan kelompok tertentu dibandingkan kepentingan umum. Sesuai penelitian awal, kepala sekolah belum memahami pengetahuan pengambilan keputusan yang efektif sesuai dengan tujuan yang dicapai. Tanpa disadari banyak kepala sekolah ternyata masih berkualitas rendah dan kurang efektif. Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah perlu memperhatikan gaya kepemimpinan, karena hal ini berhubungan dengan kualitas keputusan yang ditetapkan. Kualitas keputusan dalam arti yang luas adalah ketepatan memilih alternatif keputusan dengan menentukan langkah-langkah yang mungkin dipakai serta ketepatan waktu penetapannya. Sehingga dalam pengambilan keputusan kepala sekolah belum sesuai harapan. Selain itu, kepala sekolah sebagai pemimpin belum memahami mekanisme yang harus ditempuh sehingga terjadi mis komunikasi.

Kepala sekolah umumnya belum mengetahui kualitas potensial dari keputusan yang sebenarnya. Kondisi ini disebabkan karena kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinannya sebagai kepala sekolah, tidak mengetahui atau tidak menguasai konsep dan prinsip yang dipakai untuk menetapkan keputusan dengan tepat. Ketidaktahuan ini disebabkan oleh banyak faktor, antara

lain karena tidak mendapatkan latihan tentang teori dan teknik pengambilan keputusan, juga kesibukan kerja yang tidak memungkinkan kegiatan belajar sendiri untuk meningkatkan kemampuannya dalam pengambilan keputusan tersebut.

Pengertian Kepemimpinan

Pada dasarnya pemimpin merupakan kekuatan sentral yang menjadi penggerak kehidupan organisasi. Menurut Tead (dalam Kartono, 2001:23) Kepemimpinan sebagai Kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan". Dalam hal ini seorang pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya agar dapat bekerja sama untuk tujuan bersama.

Menurut Yulk (1998:5), "Kepemimpinan merupakan proses pemimpin mempengaruhi pengikut untuk: Pertama, menginterpretasikan keadaan (lingkungan organisasi). Kedua, memilih tujuan organisasi. Ketiga, pengorganisasian kerja dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Keempat, mempertahankan kerjasama dan tim kerja, dan Kelima, mengorganisasi dukungan dan kerjasama orang dari luar organisasi".

Agofwil (dalam Anoraga, 1995:186), "Kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemampuan sebagai seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemampuan mereka dalam usaha mencapai tujuan pimpinan". Seorang pemimpin menganggap bahwa kepemimpinan merupakan seni agar dapat

engaruhinya orang lain dalam hal ini agar bisa mengerjakan tugas mungkin.

Leiphill dan Coons (Sumidjo, 1994:16) mengemukakan bahwa "Kepemimpinan itu adalah perilaku individu ketika ia mengarahkan kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan bersama dari kelompok tersebut. Kegiatan individu yang dapat mengakibatkan orang agar bisa bekerja secara efektif tanpa pamrih".

Stogdill (Thoha, 2001:5), mendefinisikan kepemimpinan sebagai aktifitas untuk mengarahkan orang-orang supaya mereka dapat mencapai tujuan organisasi". Menurut Stogdill, pemimpin yang baik menganggap bahwa kepemimpinan itu sebagai kegiatan yang mengarahkan orang lain atau mempengaruhi orang lain.

Stogdill (Sutarto, 1998:12), mendefinisikan kepemimpinan sebagai aktifitas yang mengarahkan orang-orang agar mau melakukan sesuatu yang sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan".

Menurut Stogdill, terdapat beberapa teori yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas, yang semuanya menonjolkan kepemimpinan sebagai sifat pribadi pemimpin. Menurut Stogdill, pemimpin merupakan sebagai kunci keberhasilan organisasi untuk mengarahkan para anggotanya demi tercapainya tujuan yang diharapkan bersama.

Kepemimpinan

jujur.

Seorang pemimpin yang baik menunjukkan ketulusan, integritas, dan keterbukaan dalam setiap perkataannya.

kompeten.

Menjadi seorang pemimpin bukanlah berdasar pada penalaran

dan prinsip moral, bukannya menggunakan emosi kanak-kanak dalam mengambil suatu keputusan.

- c. Berpandangan ke depan dan menetapkan tujuan.

Dalam menetapkan tujuan, seorang pemimpin perlu menanamkan pemikiran bahwa tujuan itu adalah milik seluruh organisasi. Ia mengetahui apa yang diinginkan dan bagaimana cara untuk mendapatkannya. Biasanya ia menetapkan prioritas berdasarkan nilai dasarnya.

- d. Memberi inspirasi.

Dalam mengerjakan setiap tugas, seorang pemimpin harus menunjukkan rasa percaya diri, ketahanan mental, fisik, dan spiritual. Dengan begitu, bawahan akan terdorong untuk mencapai yang lebih baik lagi.

- e. Cerdas.

Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki kemauan untuk terus membaca, belajar, dan mencari tugas-tugas yang menantang kemampuannya.

- f. Berpikiran adil.

Prasangka adalah musuh dari keadilan. Seorang pemimpin yang baik akan memperlakukan semua orang dengan adil. Ia menunjukkan empatinya dengan bersikap peka terhadap perasaan, nilai, minat, dan keberadaan orang lain.

- g. Berpikiran luas.

Pemimpin yang baik menyadari setiap perbedaan yang ada dalam ruang lingkup kepemimpinannya dan mau menerima segala perbedaan itu.

- h. Berani.
Seorang pemimpin yang baik selalu bertekun dalam usahanya mencapai tujuan, bukannya terus-terusan berusaha mengatasi berbagai halangan yang memang sulit untuk diatasi. Biasanya, meskipun sedang berada di bawah tekanan, ia tetap tenang dan menunjukkan rasa percaya diri.
- i. Tegas.
Anda tidak dapat menjadi seorang pemimpin yang baik bila tidak tegas dalam mengambil keputusan tepat di saat yang tepat.
- j. Imajinatif.
Inovasi dan kreativitas diperlukan dalam suatu kepemimpinan. Seorang pemimpin haruslah membuat perubahan tepat di saat yang tepat dalam pemikiran, rencana, dan metodenya. Selain itu, kreativitas sang pemimpin juga terlihat dengan memikirkan tujuan dan gagasan baru yang lebih baik, dan menemukan solusi baru dalam memecahkan masalah.

Sifat-sifat seperti "pemimpin dilahirkan, bukan dibuat", kemudian dikaitkan dengan sifat-sifat seperti kecendekiawanan, ketertangtungan, pertanggungjawaban, ditambah lagi dengan faktor fisik, kesehatan, dan sebagainya tidak lagi seluruhnya dapat memperkuat teori sifat, terutama karena macam perilaku yang membedakan pemimpin yang sukses dengan yang tidak sukses dapat dipelajari dan diperoleh melalui pengalaman.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Nawawi (2003:94) secara teoritis terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya ini merupakan gaya kepemimpinan yang menempatkan kekuasaan ditangan seseorang yang paling berkuasa. Sehingga pemimpin merupakan pihak yang memiliki wewenang, sedangkan bawahan merupakan pihak yang hanya memiliki tugas, kewajiban, dan tanggung jawab.

Jika gaya ini direalisasikan dalam lembaga pendidikan (sekolah), maka tugas yang diberikan tidak akan dilaksanakan dengan baik. Hal ini terjadi karena para bawahan tidak diberikan kesempatan untuk berinisiatif dan mengeluarkan pendapat, padahal dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan, maka proses kegiatan atau tugas yang diberikan akan lebih efektif dan efisien. Sehingga dalam menjalankan dapat terlaksana sesuai dengan apa yang diharapkan.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Dalam gaya ini, seorang pemimpin sebagai pelaksana (eksekutif) dengan usaha mewujudkan dan mengembangkan hubungan manusiawi (*Human Relationship*) yang efektif, berdasarkan prinsip saling menghormati dan menghargai antara satu dengan yang lain. Ia juga memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menyampaikan pendapat, inisiatif, dan mengembangkan kreativitasnya.

Untuk menjalankan aktivitasnya, seorang pemimpin hendaknya mengadakan musyawarah dan memberikan kesempatan kepada bawahan

untuk menyampaikan saran dan pendapat. Sehingga dalam pengambilan keputusan dapat diterima oleh seluruh staff pegawai, agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik.

Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Gaya kepemimpinan bebas ini merupakan gaya kepemimpinan yang menempatkan pemimpin yang hanya berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan, sehingga akan berakibat suasana kebersamaan tidak tercipta, kegiatan menjadi tidak terarah, dan bersimpang siur. Selain itu, kewenangan menjadi tidak jelas dan tanggung jawab menjadi kacau.

Apabila gaya ini diterapkan pada pimpinan dalam lembaga pendidikan (sekolah), maka dalam pemberian tugas dan pengambilan keputusan tidak akan terarah dan dilaksanakan dengan baik. Untuk itu, dalam menjalankan aktivitasnya sebagai pemimpin, dalam memimpin lembaga (sekolah), seharusnya bisa mengambil dan menetapkan keputusan proses kegiatan dapat berlangsung dengan baik.

Pengambilan Keputusan dan Pengertian Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan mempunyai arti penting bagi maju mundurnya organisasi, terutama karena masa

depan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pengambilan keputusan sekarang. Pentingnya pengambilan keputusan dilihat oleh Mintzberg (1979) dari segi kekuasaan untuk membuat keputusan, yaitu apakah mengikuti pola sentralisasi atau desentralisasi. Berbeda dengan pendapatnya Weber (1969) memberi perhatian pada pengambilan keputusan dari sudut kehadirannya, yaitu tanpa adanya teori pengambilan keputusan administratif, kita tidak dapat mengerti, apalagi meramalkan tindakan-tindakan manajemen sehingga kita tidak dapat menyempumakan efektivitas manajemen.

Dalam teori Morgan dan Cerullo (1984:56) mendefinisikan keputusan sebagai "Sebuah kesimpulan yang dicapai sesudah dilakukan pertimbangan, yang terjadi setelah satu kemungkinan dipilih sementara yang lain dikesampingkan" (www.google.com).

Dalam hal ini, yang dimaksud dengan pertimbangan ialah menganalisis beberapa kemungkinan atau alternatif, sesudah itu dipilih satu diantaranya.

Pengambilan keputusan adalah suatu tindakan yang harus diambil oleh seorang pemimpin untuk memutuskan suatu masalah yang dihadapi bersama dan hal itu untuk kepentingan kelompok dan bukan untuk kepentingan individu atau perorangan.

Jenis Keputusan

Keputusan terdiri atas 2 jenis, yaitu: Pertama, Keputusan yang terprogram. Keputusan yang terprogram adalah pengambilan keputusan yang sifatnya rutinitas, berulang-ulang dan cara menanganinya

telah ditentukan. Biasanya keputusan ini dipakai untuk menyelesaikan masalah yang terstruktur. Melalui hal-hal seperti prosedur, aturan, dan kebijakan. Jenis pengambilan keputusan ini mengandung suatu respons otomatis terhadap kebijaksanaan-kebijaksanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tantangan yang besar bagi seorang analis adalah mengetahui jenis-jenis keputusan ini dan memberikan atau menyediakan metode-metode untuk melaksanakan pengambilan keputusan yang terprogram di mana saja. Agar pengambilan keputusan harus didefinisikan dan dinyatakan secara jelas. Bila hal ini dapat dilaksanakan, pekerjaan selanjutnya hanyalah mengembangkan suatu algoritma untuk membuat keputusan rutin dan otomatis. Kebanyakan dalam organisasi terdapat kesempatan-kesempatan untuk melaksanakan pengambilan keputusan terprogram karena banyak keputusan diambil sesuai dengan prosedur pelaksanaan standar yang sifatnya rutin. Akibat pelaksanaan pengambilan keputusan yang terprogram ini adalah membebaskan manajemen untuk tugas-tugas yang lebih penting. Kedua, Keputusan tidak terprogram. Keputusan tidak terprogram adalah pengambilan keputusan yang tidak rutinitas dan sifatnya unik sehingga memerlukan pemecahan yang khusus. Biasanya dipakai untuk menyelesaikan masalah yang tidak terstruktur. Jenis keputusan ini menunjukkan proses yang berhubungan dengan masalah-masalah yang tidak jelas. Dengan kata lain, pengambilan keputusan jenis ini meliputi proses-proses pengambilan keputusan untuk menjawab masalah-masalah yang kurang dapat

didefinisikan. Masalah-masalah ini umumnya bersifat kompleks, hanya sedikit parameter-parameter yang diketahui dan kebanyakan parameter yang diketahui bersifat probabilistik. Untuk menjawab masalah ini diperlukan seluruh bakat dan keahlian dari pengambilan keputusan, ditambah dengan bantuan sistem informasi. Hal untuk mendapatkan keputusan tidak terprogram dengan baik. Perluasan fasilitas-fasilitas pabrik, pengembangan produk baru, pengolahan dan pengiklanan kebijaksanaan-kebijaksanaan, manajemen kepegawaian, dan perpaduan semuanya adalah contoh masalah-masalah yang memerlukan keputusan-keputusan yang tidak terprogram. Sangat banyak waktu yang dikorbankan oleh pegawai-pegawai tinggi pemerintahan, pemimpin-pemimpin perusahaan, administrator sekolah dan manajer organisasi lainnya dalam menjawab masalah dan mengatasi ini dimaksudkan konflik. Ukuran keberhasilan mereka dapat dihubungkan secara langsung kepada mutu informasi yang mendasari tugas ini.

Pandangan terhadap pengambilan keputusan adalah bahwa proses ini merupakan proses penggunaan informasi yang rasional, bukan proses yang emosional. Dalam hal ini, kesukaran-kesukaran dalam pengambilan keputusan dapat dikaitkan kepada: Pertama, Informasi yang tidak cukup dan Kedua, Maksud dan tujuan yang tidak dispesifikasikan secara jelas.

Pengambil keputusan mempunyai suatu cara untuk dapat memahami informasi yang menentukan efisiensi pengolahan informasinya. Pengetahuan seseorang yang lalu digabungkan

dengan kecakapannya mengolah informasi akan menentukan kesanggupannya untuk mengambil keputusan.

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Pengambilan Keputusan

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu instansi tertentu sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam instansi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu instansi memainkan peranan yang sangat signifikan dalam keberhasilan instansi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama dilihat dalam pengambilan keputusan yang tepat.

Gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi dipandang sebagai suatu proses kunci bagi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. "Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya". (Rimo, 1995; 7). Sedangkan Hersey mengatakan bahwa "Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang diterapkan dalam bekerja" (Hersey, 1992; 150). Terdapat perbedaan pola perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin

dengan pemimpin lain dalam mempengaruhi perilaku anggotanya. Mintogoro mengatakan bahwa secara umum gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pimpinan adalah gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis dan, gaya kepemimpinan bebas.

Dalam teori Dimock dan koening, Teori ini dinamakan teori *Heteroefisisme* (2008), inti dari manajemen adalah kepemimpinan sedangkan inti kepemimpinan adalah pengambilan keputusan. Hubungannya dengan pengambilan keputusan yang mempunyai tanggung jawab dalam pengambilan keputusan ialah kepala/pemimpin. Oleh karena itu, dikatakan bahwa inti kepemimpinan ialah pengambilan keputusan (www.Google.com)

Selanjutnya, dalam proses pengambilan keputusan oleh pimpinan yang perlu dipertimbangkan ialah hubungan antara manusia (*human relations*), terutama hubungan antara pemimpin dengan bawahan sebagai staf pimpinan. Dalam hal ini perlu dipertimbangkan sejauh manakah bantuan dari pihak bawahan (staf) kepada pimpinan dalam proses pengambilan keputusan.

Penutup

Agar gaya kepemimpinan dapat dilaksanakan secara efektif terhadap pengambilan keputusan oleh kepala sekolah, maka koordinasi serta kerjasama dari kepala sekolah juga sangat diharapkan. Hal ini berdasarkan dari hasil pengisian angket oleh staf dewan guru yang mengatakan bahwa dengan adanya koordinasi serta kerjasama dari pemimpin/kepala

sekolah dapat menunjang proses pelaksanaan kegiatan. Hal lain yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah adalah membangun komunikasi yang baik antar staf dewan guru. Dalam artian staf dewan guru dapat menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi di sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga dapat mengambil keputusan secara mufakat demi tercapainya tujuan yang diharapkan bersama Demokrasi.

Perlu adanya gaya kepemimpinan yang efektif dan kerja sama yang baik antara kepala sekolah dengan bawahannya dalam mengambil dan menentukan keputusan, demi

terwujudnya keputusan sesuai yang diharapkan oleh sekolah tersebut.

Kepala Sekolah perlu melakukan komunikasi yang baik melalui rapat atau pertemuan yang diadakan bersama bawahannya/staf dewan guru agar keputusan yang diambil dapat berjalan dengan lancar berdasarkan kemampuan atau skill yang dimiliki staf dewan guru tersebut. Kepala Sekolah perlu menetapkan keputusan berdasarkan kesepakatan bersama agar proses kegiatan dapat berlangsung dengan baik.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arismaduta, http://www.arismaduta.org/index.php?option=com_content&view=article&id=100:gayakepemimpinan&catid=60:keorganisasian&Itemid=87, diakses 25 Februari 2010.
- Ainuddinaja, 2009, <http://www.scribd.com/doc/12406463/Skripsi-Pengaruh-Kepemimpinan-Terhadap-Motivasi-BAB-III>, diakses 25 Februari 2010.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2009. *Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Gorontalo: UNG.
- Hasan, Iqbal, M. 2002. *Pokok-Pokok Materi Teori Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Harda, Danang, 2009, <http://www.danangharda.blogspot.com/2009/12/peranan-gaya-kepemimpinan-dalam.html>, diakses 25 Februari 2010.
- Nasution, Alkazar dan Zaky, 2010, <http://www.scribd.com/doc/12230747/Peran-Sistem-Informasi-Mansiemen-Dalam-Pengambilan-Keputusan-Organisasi>, diakses 25 Februari 2010.
- Kartini, Kartono. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Radja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 2004. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Perkasa.
- Permadi, K. 1996. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sambaslim, 2010, <http://sambaslim.com/pendidikan/kepemimpinan-kepala-sekolah.html>, diakses 25 Februari 2010.
- Salusu, J. 1996. *Pengambilan Keputusan Strategik*. Jakarta: Grasindo.
- Sutopo, Hendiyat. 1982. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.