

ANALISIS EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SMK NEGERI 1 PALU

FATMA¹, RABANIYAH ISTIQAMAH²

UIN Datokarama Palu^{1,2}

fatma@uindatokarama.ac.id¹

rabaniyahistiqamah@uindatokarama.ac.id²

Abstrak: Analisis Efektivitas Kepemimpinan Kepala SMK Negeri 1 Palu

Sumber daya manusia merupakan elemen vital dalam pembangunan organisasi, di mana peran pemimpin menjadi penentu utama dalam menggerakkan kinerja kolektif menuju pencapaian tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas kepemimpinan Kepala SMK Negeri 1 Palu dengan meninjau aspek komunikasi, akuntabilitas, dan kepercayaan yang terjalin antara pemimpin dan bawahannya. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap guru, tenaga administrasi, serta kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki karakter kepemimpinan yang disiplin, berpengaruh, dan mampu mengelola komunikasi secara strategis. Namun, pendekatan yang terlalu formal serta kurangnya keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan menjadi tantangan yang dapat menghambat keharmonisan dan efektivitas organisasi. Ditemukan pula adanya perbedaan persepsi antara guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian ini menekankan pentingnya penguatan hubungan interpersonal dan peningkatan kepercayaan dua arah dalam rangka menciptakan kepemimpinan yang lebih inklusif dan efektif di lingkungan sekolah.

Kata Kunci: *efektivitas kepemimpinan, komunikasi, akuntabilitas, kepercayaan*

Abstract: Analysis of Leadership Effectiveness of The Principal SMK Negeri 1 Palu

Human resources are a vital element in organizational development, where the role of leaders is the main determinant in driving collective performance towards achieving goals. This study aims to evaluate the effectiveness of the leadership of the Principal of SMK Negeri 1 Palu by reviewing aspects of communication, accountability, and trust between leaders and their subordinates. The research method used is descriptive qualitative, with data collection techniques in the form of observation, interviews, and documentation of teachers, administrative staff, and principals. The results of the study indicate that the principal has a leadership character that is disciplined, influential, and able to manage communication strategically. However, an overly formal approach and lack of involvement of subordinates in decision making are challenges that can hinder organizational harmony and effectiveness. Differences in perceptions between teachers and the principal's leadership style were also found. This study emphasizes the importance of strengthening interpersonal relationships and increasing two-way trust in order to create more inclusive and effective leadership in the school environment.

Keywords: *Leadership Effectiveness , Communication, Accountability, Trust*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu bangsa maupun organisasi menjadi alat vital dalam pembangunan. Dimulai dari merencanakan, mengatur struktur, menjalankan sistem, mengawasi, hingga mengakhirinya dengan hasil yang sempurna. Sumber daya manusia menjadi faktor internal yang membangun dan menggerakkan suatu organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam memajukan sebuah organisasi mendorong orang untuk mengukur kemajuan atau apa yang telah dihasilkan organisasi lewat kinerja aktual orang-orangnya (karyawan) dengan tolak ukurnya adalah sumber daya manusia yang eksis didalam organisasi. Dari seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, sumberdaya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mampu menggerakan sumber daya lain karena memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kemajuan teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan sumber daya lain semuanya itu tidak berarti apa-apa tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan profesional. Meskipun memiliki visi dan misi, rencana dan perumusan tujuan perusahaan akan sia-sia jika sumber daya manusia tidak mendukung. Sumber daya manusia sebagai mahluk sosial harus lebih bersikap profesional agar mereka bersedia memberikan prestasi dan pengembangan dirinya secara maksimal.

SDM yang dimaksud adalah mereka yang semuanya terlibat, secara langsung atau tidak langsung dalam organisasi atau perusahaan. Salah satu SDM yang perannya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi adalah pemimpin. Seorang pemimpin memiliki peran langsung terhadap kinerja organisasi, seperti pengambilan keputusan dalam suatu masalah yang dihadapi. Pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang lain, mampu mengatur emosinya, dan memiliki nilai serta pengetahuan yang baik. Hal ini jelas dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti karakter personal, kecerdasan emosi dan spiritual yang dimiliki tiap pemimpin dalam organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba menggali sumber daya manusia dari efektifitas seorang pemimpin.

Berdasarkan dari penjelasan sebelumnya, peneliti mencoba untuk melihat kaitannya terhadap keefektifan kepemimpinan. Penelitian ini diangkat berdasarkan keingintahuan yang besar tentang seperti apa pemimpin yang efektif dan hal-hal bersifat internal yang mempengaruhinya. Selain itu, fakta kepemimpinan yang terjadi SMK Negeri 1 Palu yang diamati juga menjadi perhatian menarik. Dari hasil wawancara, kepala sekolah yang sedang menjabat tidak menunjukkan kecocokan dengan beberapa bawahan seperti guru bahkan wakil kepala sekolah. Hal ini berdasarkan pengungkapan “HD” (inisial) sebagai sumber yang ditemui menyatakan bahwa komunikasi yang terjalin dalam sekolah kadang tidak berjalan baik. Beberapa keputusan yang harusnya dimusyawarahkan secara

bersama-sama hanya dilakukan secara sepihak tanpa berdiskusi dengan setiap anggota penting seperti wakil kepala sekolah ataupun guru.

Sumber yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun di SMK Negeri 1 Palu ini juga menambahkan kepala sekolah adalah orang yang berdisiplin tinggi dan sangat memperhatikan lingkungan sekolah agar terlihat lebih baik. Beliau menargetkan agar SMK Negeri 1 Palu berhasil mendapatkan gelar sekolah Adiwiyata Mandiri atau sekolah yang memiliki pengetahuan dan kesadaran dalam upaya pelestarian lingkungan hidup. Namun sayangnya Kepala Sekolah tidak begitu fokus pada Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Kurangnya kontrol dan komunikasi yang tidak lancar juga menjadi hambatan yang dialami oleh “HD”. Dia mengungkapkan bahwa sangat sulit untuk menyampaikan pendapat pada rapat-rapat yang dilaksanakan di sekolah sehingga banyak kebijakan yang dikeluarkan bertentangan dengan bawahan. Berbeda pendapat dengan “HD”, “YK” yang ditanyakan mengenai pendapatnya tentang Kepala Sekolah mengatakan dengan singkat bahwa komunikasi yang terjalin antara dia dan kepala sekolah berjalan baik, bahkan dia tidak merasa memiliki masalah dengan kebijakan-kebijakan yang diberikan Kepala Sekolah. Namun “HD” dan “YK” sepandapat dalam hal sikap disiplin yang ditunjukkan Kepala SMK Negeri 1 Palu ini.

Sumber lain yaitu “HP” (inisial) menyatakan bahwa dia pernah menghadapi Kepala Sekolah secara langsung untuk mengungkapkan rasa tidak suka. Menurut sumber, Kepala Sekolah yang sudah menjabat hampir 3 tahun ini sering mengambil keputusan penting tanpa melibatkan guru-guru atau kepala jurusan di sekolah. Rapat yang harusnya melibatkan guru atau Kepala Jurusan justru hanya melibatkan Wakil Kepala Sekolah, sehingga menyulitkan guru-guru untuk bertindak terhadap kebijakan. Bahkan hasil rapat yang harusnya diumumkan kepada pihak-pihak yang bersangkutan malah tidak terjadi. Sumber juga mengungkapkan akibat dari sikap pemimpinnya tersebut, menyulitkan dia untuk menghadapi orangtua siswa yang sering bertanya tentang kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan.

Fakta-fakta awal tersebut makin menguatkan alasan untuk melakukan penelitian terhadap keefektifan kepemimpinan Kepala Sekolah dengan mencoba melakukan penelitian tentang *“Efektivitas Kepemimpinan Kepala SMK Negeri 1 Palu”*. Tujuan dari penelitian ini : untuk melihat peran indikator efektivitas pada kepemimpinan kepala SMK Negeri 1 Palu.

TINJAUAN PUSTAKA

Keefektifan Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan (Ivancevich et al., 2006). Efektivitas merupakan hal yang esensial dari kepemimpinan, kriteria minimum dari apa yang berhak diharapkan dari pemimpin (O'toole, 2003). Sebagian besar peneliti mengevaluasi efektivitas pemimpin berdasarkan akibat dari tindakan pemimpin bagi pengikut dan indikator lain dalam organisasi. Berbagai jenis hasil yang digunakan itu mencakup kinerja dan pertumbuhan kelompok atau organisasi pemimpin tersebut, kesiapannya untuk menghadapi tantangan atau krisis, kepuasan para pengikut terhadap pemimpin, komitmen pengikut terhadap tujuan kelompok, kesejahteraan dan perkembangan psikologis para pengikutnya, bertambahnya status pemimpin dalam kelompok, dan kemajuan pemimpin ke posisi wewenang yang lebih tinggi dalam organisasi(Yukl, 2005).

Ukuran yang paling banyak digunakan untuk mengukur efektifitas pemimpin adalah seberapa jauh unit organisasi berhasil mencapai sasarnya. Sikap pengikut terhadap pemimpin adalah indikator umum lainnya dari pemimpin yang efektif. Efektifitas pemimpin kadang-kadang diukur berdasarkan kontribusi pemimpin pada kualitas proses kelompok yang dirasakan oleh para pengikut atau pengamat dari luar (Yukl, 2005). O'toole mengukur efektifitas pemimpin berdasarkan kemampuan mereka menepati janji, kompeten dalam pekerjaan, target yang dicapai, serta sepakat melibatkan unsur moral dalam menentukan efektif tidaknya seorang pemimpin(O'toole, 2003).

Eisonhower berpendapat bahwa kepemimpinan - paling tidak dalam ketentaraannya –selain memiliki dimensi efektivitas juga dimensi moral (O'toole, 2003). Hitler adalah contoh dari kepemimpinan yang efektif, karena berhasil merangkul banyak orang untuk berada pada satu tujuan. Namun banyak orang yang tidak mau menyebutkan Hitler sebagai pemimpin yang berhasil karena mempertimbangkan sisi moral kepemimpinannya. Kepemimpinan yang sering dikaitkan dengan kekuasaan, pada akhirnya dinilai dari sisi moral si pemimpin. Dalam tulisannya Barrier menyebutkan bahwa menurut pendapat para ahli dan pebisnis, jika seseorang mampu mengembangkan tiga kemampuan ini maka dia akan menjadi pemimpin yang berhasil.

1) Komunikasi

Seorang pemimpin menghabiskan 40 persen waktunya untuk berkomunikasi. Karena kepemimpinan berkaitan dengan mempengaruhi orang lain yang dilakukan dengan cara berkomunikasi (Achua & Lussier, 2010). Komunikasi dalam kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai proses penyampaian pesan, tetapi sebagai kemampuan strategis untuk mempengaruhi, membangun makna bersama, dan menggerakkan anggota organisasi. Komunikasi merupakan hal yang paling penting untuk menjalin hubungan dengan orang lain. Seperti yang diungkapkan oleh O'toole (2003) mengenai hubungan komunikasi dan pemimpin berikut :

“Tugas pemimpin ialah untuk melakukan komunikasi secara jelas dan berulang-ulang mengenai visi, strategi, sasaran, dan tujuan organisasi, dan untuk mengkomunikasikan nilai-nilainya, misi, kepentingan, dan prinsip-prinsip—semua dengan tujuan menolong setiap orang yang terlibat untuk memahami pekerjaan apa yang perlu dilakukan dan mengapa, dan peran apa yang harus dilakukan oleh tiap orang secara keseluruhan” (O'toole, 2003)

Dalam jurnalnya Barrier (1999) menyebutkan bahwa langkah pertama untuk membentuk hasil kepemimpinan yang efektif adalah melalui komunikasi, yaitu dengan

menuliskan visi organisasi yang kemudian disampaikan kepada seluruh anggota organisasi. Langkah kedua adalah “*routine communication to remind everybody*”, maksudnya adalah lakukan komunikasi secara rutin, diskusikan apa saja dengan bawahan (Barrier, 1999). Komunikasi secara rutin ini juga harus dilakukan secara langsung, agar terjalin komunikasi yang jelas dan lancar antara pemimpin dengan bawahan. Karena jika mereka bisa melihat dan mendengar secara langsung pemimpinnya berbicara, semakin besar kemungkinan mereka memahaminya. Cara berkomunikasi harus berubah mengikuti perubahan organisasi yang dipimpin tapi tidak merubah isi dari komunikasi tersebut. Seberapa besar organisasi yang dipimpin, seorang pemimpin tetap harus terus membagikan sekecil apapun informasi organisasinya.

Lebih jauh, komunikasi dalam kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari kemampuan membangun hubungan interpersonal. Hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan akan memperlancar proses kerja dan meningkatkan kepercayaan. Selain itu, pemimpin juga harus memperhatikan aspek komunikasi nonverbal, karena sebagian besar pesan justru disampaikan melalui ekspresi wajah, intonasi suara, dan gerak tubuh.

2) Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan salah satu prinsip fundamental dalam kepemimpinan modern. Secara sederhana, akuntabilitas merujuk pada kemampuan dan kesediaan seorang pemimpin maupun anggota organisasi untuk mempertanggungjawabkan tindakan, keputusan, dan hasil kerja mereka. Pemimpin yang efektif tidak dapat terus menerus mengkritik kesalahan para karyawannya, sebaliknya ia harus membantu mereka menghadapi masalah-masalah dalam proses pencapaian target (Mahardiana, 2002). Pemimpin juga harus menjaga agar anggota organisasi tetap bertanggung jawab untuk memperjuangkan tujuan tersebut. Dengan menjaga rasa tanggung jawab anggota pada organisasi membuat mereka lebih bisa menghargai pemimpinnya. Salah satu cara yang digunakan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab anggota organisasi adalah mendisukusikan masalah organisasi secara bersama-sama. Mencari tahu penyebab masalah-masalah yang dihadapi anggota organisasi kemudian membantu mereka belajar dari masalah yang dialami, bukan dengan cara menyalahkan mereka.

Akuntabilitas meningkatkan keterlibatan (*engagement*) karyawan karena mereka merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Organisasi dengan budaya akuntabilitas tinggi cenderung memiliki proses kerja yang lebih efisien, hubungan kerja lebih harmonis, pengambilan keputusan yang lebih transparan, kemampuan adaptasi lebih cepat terhadap perubahan dan lingkungan kerja yang bebas dari saling menyalahkan. Dengan kata lain, akuntabilitas menciptakan *learning organization*—organisasi yang belajar dari kesalahan, bukan menghukum kesalahan.

Secara garis besar, melatih karyawan agar bertanggung jawab adalah dengan tidak membebani mereka atas kesalahan-kesalahan yang terjadi, melainkan mencari jalan keluar bersama-sama untuk memecahkan masalah tersebut. Dan kemudian membantu dan melatih mereka untuk mampu menghadapi masalah yang akan muncul berikutnya.

3) Kepercayaan

Kepercayaan adalah tali yang mengikat orang dalam organisasi. Kepercayaan satu sama lain menjadikan setiap individu bertahan pada lingkungannya, juga pada organisasinya. Kepercayaan merupakan fondasi utama yang menentukan kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan. Tanpa kepercayaan, seluruh proses komunikasi, koordinasi, hingga pengambilan keputusan akan berjalan tidak efektif. Namun pemimpin tidak menyediakan kepercayaan secara langsung kepada pengikutnya. Yang terjadi ialah kepercayaan merupakan hasil dari tindakan dan perilaku

kepemimpinan: dengan demikian, para pemimpin tidak dapat “melakukan” kepercayaan (O’tolle, 2003).

“Dasarnya kepercayaan adalah tentang kejujuran, perkataan yang benar, tindakan yang benar, dan yang dikatakan kepada orang lain juga merupakan yang benar. Hal-hal ini membutuhkan konsistensi yang bertahan selamanya, bukan dalam kurun waktu tertentu saja. Namun konsistensi seperti ini sulit dipertahankan oleh banyak pemimpin karena membutuhkan integritas yang relatif sulit didapat (O’tolle, 2003)”.

Dengan begitu, menjadi orang yang dipercaya untuk terus jujur dan bertindak benar bukan hal yang tiba-tiba ingin dilakukan. Melainkan harus telah ada sebelum dia terpilih menjadi seorang pemimpin. Pemimpin harus menunjukkan *respect*-nya kepada pengikut, untuk menjadikan mereka sebagai tujuan. Maksudnya adalah tidak menjadikan pengikut sebagai pelampiasan ego, kebutuhan pribadi, dan sasaran kekuasaan. Rasa percaya ini juga harus terjadi secara berbalas, dimana pemimpin juga harus memberikan mereka kepercayaan dalam mengambil keputusan yang benar. Kepercayaan adalah gabungan dari sikap terbuka, integritas, dan kejelasan sikap yang ditunjukkan (O’tolle, 2003).

Kepercayaan tidak hanya menjadi hubungan interpersonal, tetapi juga merupakan modal sosial (*social capital*) organisasi. Kepercayaan menciptakan suasana kerja yang stabil dan sehat, di mana anggota merasa aman untuk berkontribusi, berbagi ide, dan mengambil risiko yang produktif. Kepercayaan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi karena berperan sebagai fondasi hubungan kerja yang sehat dan produktif. Organisasi dengan tingkat kepercayaan tinggi cenderung memiliki komunikasi yang lebih efektif, proses pengambilan keputusan yang lebih cepat, serta lingkungan kerja yang minim stres dan konflik internal.

Kepercayaan juga meningkatkan komitmen, loyalitas, dan motivasi kerja karyawan, sehingga mereka ter dorong memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Selain itu, kepercayaan memperkuat kolaborasi tim, mempermudah adaptasi terhadap perubahan, dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Kombinasi dari seluruh dampak tersebut menjadikan organisasi yang tinggi tingkat kepercayaannya lebih stabil, responsif, dan unggul dalam jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sesuatu. Peranan penelitian deskriptif adalah untuk mengungkapkan informasi yang menggambarkan pengaruh variabel yang digunakan, apa penyebabnya, dan berbagai hal penting lainnya (Istijanto, 2005). Dalam hal ini, penelitian yang dilakukan oleh peneliti akan dinarasikan melalui kata-kata sesuai dengan data yang didapatkan melalui informan atau narasumber yaitu guru-guru yang berada pada SMK Negeri 1 Palu, Kepala Sekolah, dan Tenaga Administratif

Adapun instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu 1) Observasi, 2) Dokumentasi, dan 3) Wawancara. Observasi dilakukan peneliti untuk mendapatkan real data sesuai dengan apa yang ada di lapangan. Sehingga peneliti tidak akan mengolah data secara bias. Selain itu, dengan mengamati secara langsung, peneliti akan langsung melihat apa yang terjadi, bukan hanya berdasarkan pendapat, ingatan, ataupun cerita dari informan(Fitzgerald & Mills, 2002.). Dalam hal dokumentasi, peneliti mengumpulkan data berupa sumber catatan, foto, video yang relevan dengan hasil penelitian (Bowen,

2009). Instrumen terakhir yang peneliti gunakan yaitu wawancara yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas dan informasi yang akurat mengenai fenomena yang diteliti (Qu & Dumay, 2011)

Untuk teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Data Deskriptif dan Triangulasi Data. Analisis data deskriptif merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menyajikan data dengan cara menarasikan atau menggambarkan data tersebut agar mudah untuk dipahami, dengan kata lain analisis deskriptif juga bertujuan untuk memberikan deskripsi ataupun gambaran mengenai subjek penelitian berdasarkan data yang telah diambil dari kelompok subjek tersebut (Ayawaila, 2025).

Disamping itu, peneliti juga menggunakan teknik triangulasi dalam memverifikasi keabsahan data agar tidak menimbulkan keragu-raguan (bias). Dengan mengamati berbagai sudut pandang informan mengenai data yang telah peneliti dapatkan, maka keabsahan data yang diperoleh akan semakin teruji. Selain itu, teknik ini juga merupakan salah satu metode yang digunakan dalam penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memeriksa dan mengukur validitas data dan menganalisisnya dari berbagai perspektif sehingga data yang diperoleh tidak hanya dari satu sumber saja, melainkan bisa dari sumber atau informan yang lain sehingga hasil penelitian lebih dapat dipercaya (Vera Nurfajriani et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengamatan terhadap Kepala SMK Negeri 1 Palu mengungkapkan bahwa beliau adalah tipe yang dapat dipercaya, memiliki pengaruh yang besar untuk bawahannya, umumnya menganut paham disiplin yang baik, dan cenderung menguasai keadaan. Hal ini tidak menyulitkan bagi Kepala SMK Negeri 1 Palu untuk menyampaikan informasi kepada bawahannya. Kemampuannya dalam menguasai keadaan membuatnya bisa menentukan kapan sebuah informasi bisa disampaikan. Mengingat waktu menentukan baiknya informasi yang sampai. Selain itu juga terlihat bahwa beliau ini bukan orang yang melakukan pendekatan pada bawahan dengan melibatkan kisah-kisah pribadi yang terlalu dalam. Sehingga hubungan yang terjalin dengan karyawan bersifat formal. Komunikasi yang terjalin tidak tercapur dengan informasi yang tidak berkaitan dengan kepentingan sekolah. Kepala SMK Negeri 1 Palu hanya berbagi seadanya, untuk sekedar mengisi topik-topik pembicaraan di sela-sela jam kerja yang kadang membosankan.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi kepala sekolah lebih condong pada pola komunikasi formal yang berorientasi pada tugas (*task-oriented communication*). Dalam teori komunikasi organisasi, pendekatan seperti ini sering diterapkan oleh pemimpin yang ingin menjaga efektivitas kerja dan batas profesionalitas. Sikap ini mencerminkan kemampuan pemimpin dalam mengatur jarak sosial (*social distance*) untuk mempertahankan wibawa dan objektivitas dalam pengambilan keputusan. Kemampuan menentukan waktu yang tepat dalam menyampaikan informasi juga menunjukkan kecakapan komunikasi strategis. Gaya kepemimpinan yang tidak mencampuradukkan urusan pribadi dan profesional turut memperkuat persepsi bawahan bahwa beliau memiliki integritas dan konsistensi, yang menjadi pondasi utama dalam membangun kepercayaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, Kepala sekolah merupakan orang yang berhasil mananamkan kepercayaan pada guru-guru dan pegawai sekolah lainnya. Sehingga sangat mudah bagi beliau untuk memperoleh empati dari orang-orang disekitar

tempat kerja dan dengan mudah membaca jalan pikiran mereka. Selain itu dengan keahlian bersosialisasi yang tinggi, beliau dengan matang mampu mengontrol sikap dan emosi serta berhasil menarik perhatian rekan kerja. Membutuhkan sikap yang fleksibel untuk terampil dalam kehidupan sosial. Harus bisa beradaptasi dengan lingkungan atau dengan kelompok karyawan yang dihadapi. Sosialisasi sebagai alat untuk menciptakan orang-orang konformis yang memelihara tradisi dan kebiasaan atau, di ekstrem yang lain, individu-individu yang inventif dan kreatif yang menganggap tidak ada praktek organisasi yang sakral. Seorang pemimpin dituntut memiliki kehidupan sosial yang luas, pandai berkomunikasi, dan mudah bergaul. Karena secara tidak langsung, pemimpin akan menjadi ikon bagi perusahaannya (Irmim-Rochim, 2004).

Bagian ini menunjukkan bagaimana kepercayaan memengaruhi dinamika hubungan kerja di sekolah. Pemimpin yang mampu membangun hubungan berkualitas tinggi dengan bawahan akan lebih mudah mendapatkan dukungan emosional dan loyalitas dari mereka. Kemampuan kepala sekolah untuk membaca pikiran dan emosi bawahan mengindikasikan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) yang kuat, terutama dalam aspek empati dan pengaturan diri. Pemimpin dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu menciptakan iklim kerja yang harmonis dan menumbuhkan budaya yang adaptif. Kemampuan beliau dalam menjaga fleksibilitas sosial memperkuat posisi kepala sekolah sebagai figur sentral yang mampu mempengaruhi arah budaya organisasi, baik dalam menjaga tradisi maupun mendorong inovasi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa pemimpin merupakan representasi nilai-nilai organisasi dan memiliki peran signifikan dalam membentuk norma kerja.

Hasil pengamatan terhadap Kepala SMK Negeri 1 Palu mengungkapkan bahwa beliau adalah tipe yang tingkat optimisnya sangat tinggi, memiliki motivasi yang luar biasa, menyenangkan dalam bergaul dan memiliki komitmen yang kuat. Beliau ingin memberikan hasil yang sempurna dihadapan orang lain terutama pihak-pihak yang berasal dari luar lingkungan sekolah. Walaupun ada hal-hal yang menjadi bagian inti dari sekolah harus dikorbankan. Sayangnya beliau adalah orang yang mudah frustasi. Beliau juga kadang melibatkan emosi dalam menghadapi pekerjaan.

Ciri-ciri ini menunjukkan adanya perpaduan antara gaya kepemimpinan karismatik dan ambisius. Optimisme, motivasi tinggi, dan komitmen merupakan sifat yang umum ditemukan pada pemimpin dengan orientasi pencapaian (*achievement-oriented leadership*). Keinginan tampil sempurna di hadapan pihak eksternal juga menggambarkan adanya kebutuhan untuk menjaga citra institusi (*impression management*). Namun, dorongan untuk selalu tampil sempurna seringkali menyebabkan tekanan internal yang besar, sehingga mudah memunculkan frustrasi. Hal ini sejalan dengan teori stres kerja yang menyebutkan bahwa pemimpin dengan tuntutan perfeksionis lebih rentan mengalami kelelahan emosional. Kecenderungan melibatkan emosi dalam pekerjaan juga menunjukkan bahwa meskipun kepala sekolah memiliki kemampuan sosial yang baik, aspek regulasi emosi perlu diperkuat agar tidak mengganggu efektivitas kepemimpinan, terutama dalam situasi yang membutuhkan ketegasan dan stabilitas mental.

PENUTUP

Kepala SMK Negeri 1 Palu menunjukkan bahwa beliau memiliki sejumlah kualitas kepemimpinan yang kuat, meskipun juga dihadapkan pada beberapa tantangan pribadi dalam gaya kepemimpinannya. Kepala sekolah menunjukkan tipe kepemimpinan yang dapat dipercaya dan berpengaruh terhadap bawahannya. Beliau memiliki kedisiplinan tinggi, mampu menguasai situasi, serta tahu kapan waktu yang tepat untuk

menyampaikan informasi. Hal ini memperlihatkan kemampuannya dalam mengelola komunikasi secara strategis demi menjaga efektivitas penyampaian informasi di lingkungan kerja.

Meskipun beliau memiliki kemampuan komunikasi yang baik, pendekatan yang dilakukan cenderung bersifat formal dan menjaga batasan dengan bawahannya. Interaksi sosial yang terjalin tidak melibatkan aspek pribadi yang mendalam, sehingga hubungan yang terbentuk lebih profesional daripada emosional. Kepala sekolah dinilai memiliki fleksibilitas sosial yang menjadi modal penting dalam memimpin organisasi pendidikan.

Beliau memiliki motivasi dan optimisme yang tinggi serta komitmen kuat untuk menunjukkan performa terbaik, terutama di hadapan pihak luar. Namun, terdapat kecenderungan untuk terlalu fokus pada pencitraan eksternal, yang kadang mengorbankan kebutuhan internal sekolah.

Hendaknya Kepala sekolah mempertahankan sifat bertanggung jawabnya terhadap pekerjaan sehingga bisa menjadi pemimpin yang amanah dan berhasil mencapai visi dan misi sekolah. Serta meningkatkan rasa percaya pada setiap bawahan, yaitu guru-guru dan pegawai SMK Negeri 1 Palu. Sehingga mereka bisa dengan lebih leluasa berkreatifitas dan ikut bertanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing, yang tentunya berada di bawah pengawasan Kepala sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Achua, Christopher F., and Robert N. Lussier. *Effective Leadership*. 4th ed., Cengage Learning, 2010.
- Ayawalia, Chaterin V., Gurinda Mikha Y., and Julia P. W. Kaunang. *Analisis Deskriptif dalam Metodologi Penelitian: Teori, Teknik, dan Aplikasi*. 2025. <http://www.researchgate.net/publication/393132740>
- Barrier, Michael. "Leadership Skills Employees Respect." *Nation's Business*, vol. 87, no. 1, 1999, p. 28. ProQuest Central.
- Bowen, Glenn. "Document Analysis as a Qualitative Research Method." *Qualitative Research Journal*, vol. 9, no. 2, 2009, pp. 27–40.
- Fitzgerald, J., and J. Mills. "The Importance of Ethnographic Observation in Grounded Theory Research." *Qualitative Research in Accounting and Management*, vol. 23, no. 2, 2002, Art. 13.
- Irmim, Soejitno, and Abdul Rochim. *Pemimpin yang Betul-Betul Terhormat*. Bayumedia Publishing, 2004.
- Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. PT Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, and Michael T. Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh, Jilid 2. Terjemahan Erlangga, 2006.
- Mahardiana, Lina. *Studi Tentang Keefektifan Kepemimpinan Usaha Kecil Kerajinan Sandal di Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo*. Tesis, Universitas Airlangga, 2002.

- Nurfajriani, W. V., et al. "Triangulasi Data dalam Analisis Data Kualitatif." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, vol. 10, no. 17, 2024, pp. 826–833. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13929272>
- O'Toole, James. *Leadership A to Z: A Guide for the Appropriately Ambitious: Panduan Berambisi Secara Positif*. Translated by Neneng Natalina, Erlangga, 2003.
- Qu, S., and J. Dumay. "The Qualitative Research Interview." *Qualitative Research in Accounting and Management*, vol. 8, no. 3, 2011, pp. 238–264.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT RajaGrafindo Persada, 2003.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Jilid 1, Edisi Delapan, Pearson Asia Education/Prenhalindo, 2001.
- . *The Truth About Managing People*. Erlangga, 2009.
- Sakdanur. "Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Kepala Sekolah: Survey di SLTP Riau Daratan Provinsi Riau." *Jurnal Pendidikan Dasar*, vol. 16, no. 1, 2005, pp. 1–60.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, 2013.
- Umar, Husein. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. PT RajaGrafindo Persada, 2008.
- Yukl, Gary. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. 5th ed., translated by Budi Suprianto, Indeks, 2005.