

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kartono mendefinisikan kepemimpinan adalah masalah relasi dan mempengaruhi antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin. Kepemimpinan itu bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian suatu tujuan tertentu (Djarmiko, 2006). Menurut Hasibuan bahwa kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Sya'roni, 2018). Menurut Supriyatno kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengkoordinir, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang dalam berbagai lembaga pendidikan agar pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dapat lebih efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran (Salim, 2016). Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi dan menjalin relasi dengan bawahannya untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2 Pengertian Kepemimpinan kepala sekolah

Kepala sekolah merupakan pimpinan pendidikan. Dalam kedudukannya sebagai pimpinan pendidikan yang resmi, kepala sekolah diangkat dan ditetapkan secara resmi sehingga dia bertanggung jawab dalam pengelolaan pengajaran, ketenagaan, kesiswaan, gedung dan halaman (saran dan prasarana), keuangan, serta hubungan lembaga pendidikan dan masyarakat, di samping tugasnya dalam supervisi pendidikan dan pengajaran (Nasution, 2015). Kepemimpinan kepala sekolah bisa diartikan sebagai kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, mengerakkan dan mengarahkan warga sekolah agar mau dan mampu bekerja dan berperan serta dalam mencapai tujuan sekolah yang sudah ditetapkan. Warga sekolah yang dimaksud disini terutama adalah guru, karyawan dan siswa (Aprianto, 2007).

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kapasitas kepemimpinan sekolah dalam memahami dan mengembangkan dirinya, menciptakan dan mengartikulasikan (Visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi sekolah), meyakini bahwa sekolah adalah tempat belajar, mempengaruhi, memberdayakan, memobilisasi, membimbing, membentuk, kultur, memberi contoh, menjaga integritas, berani mengambil resiko sebagai pionir dalam pembaruan (kemauan untuk mengetahui yang belum diketahui, melakukan inovasi dan eksperimentasi, agar menemukan cara-cara baru untuk mengerjakan sesuatu) (Muhammad Nurdin, 2013) . Kepemimpinan kepala sekolah

adalah suatu sikap dan sifat yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah mencakup aktivitas mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan kemampuan-kemampuan rekan kerja untuk melakukan kegiatan sesuai dengan fungsi serta tugasnya masing-masing, guna memaksimalkan kinerja sebagai upaya pencapaian tujuan sekolah (Ason, 2013). Kepala sekolah juga harus mampu melaksanakan kepemimpinan pembelajaran yang kuat, mengelola program pembelajaran, memiliki harapan yang tinggi kepada diri sendiri, guru, staf, dan terhadap siswa dan mencurahkan sebagian besar waktunya untuk mengkoordinasi fisik maupun sumber daya manusianya sehingga proses pembelajaran lancar dan tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif (Anco, 2019).

Menurut Supriyatno kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengkoordinir, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang dalam lembaga pendidikan agar pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dapat lebih efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran (Salim, 2016). Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi dan menjalin relasi dengan bawahannya untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2 Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara yang ditempuh oleh pemimpin untuk mempengaruhi yang dipimpinnya. Menurut Saul W. Gelleermen, Gaya kepemimpinan merupakan ringkasan dari bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Paramita, 2011). Menurut Suharsaputra bahwa seorang pemimpin dapat mencapai tujuan dengan berbagai cara dan gaya dalam memimpin, sesuai dengan kondisi internal serta tantangan eksternal yang dihadapinya (Sudharta, Mujiati, Rosidah, & Gunawan, 2017).

Goleman dalam (Tilomi, 2011) mengemukakan gaya kepemimpinan yang efektif yaitu: Gaya visioner, gaya pembimbing, gaya afiliatif, gaya demokratis, gaya penentu kecepatan dan gaya komunikatif. Gaya kepemimpinan tersebut dipaparkan sebagai berikut:

2.2.1 Gaya kepemimpinan visioner

Gaya kepemimpinan visioner menurut Robbins merupakan kemampuan untuk menciptakan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya dan atraktif dengan masa depan organisasi. Keterampilan yang dimiliki oleh pemimpin visioner yaitu kemampuan dalam menjelaskan visi kepada orang lain, mengungkapkan visi dalam kepemimpinannya dan menciptakan visi pada konteks kepemimpinan yang berbeda (Pio & Sendow, 2015).

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta merumuskan, mensosialisasikan atau mentransformatikan

dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi social diantara anggota organisasi yang diyakini sebagai cita-cita organisasi dimasa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil (Fauzan, 2016). Kepemimpinan visioner menekankan bahwa keberadaan visi sangat penting bagi organisasi yang ingin mewujudkan organisasi efektif dan kompetitif. Dalam hal ini kepala sekolah berperan dalam mencipta, memelihara, mengembangkan, mengkomunikasikan, dan menyegarkan visi sekolah agar tetap memiliki kemampuan untuk memberikan respon yang tepat dan cepat terhadap berbagai permasalahan dan tuntutan yang dihadapi sekolah (Makti, 2018).

Menurut Tilaar dalam penelitian (Irwan, 2015), Visioner mengkontruksi perubahan-perubahan yang dinamis lebih memikirkan pada manfaat, nilai dan tanggung jawab. Visioner juga menunjukkan sifatnya terbuka dan melihat pada potensi yang mungkin dapat terjadi tanpa mempunyai kepastian mengenai hasil-hsailnya. Masa depan adalah masa kini yang sedang diarahkan oleh manusia itu sendiri, visi masa depan ini harus dimulai oleh setiap pemimpin sekolah.

Menurut Nanus, pemimpin yang visioner memiliki empat peran yang harus dijalankan dalam melaksanakan kepemiminannya, yaitu:

1. Peran penentu arah (*direction setter*), dimana seorang pemimpin menyajikan suatu visi, meyakinkan target untuk

suat organisasi guna diraiuh pada masa depan dan melibatkan orang-orang.

2. Agen perubahan (*iagent of change*), merupakan peran penting kedua dari seorang pemimpin visioner.
3. Juru bicara (*spokesperson*), memperoleh pesan ke luar dan berbicara, merupakan suatu bagian penting dari memimpikan masa depan suatu organisasi.
4. Pelatih (*coach*), pemimpin visioner yang efektif harus menjadi pelatih yang baik, berarti pemimpin harus menggunakan kerjasama kelompok untuk mencapai visi yang dinyatakan (Irwan, 2015).

Kepemimpinan visioner memerlukan potensi tertentu yaitu setidaknya harus memiliki sepuluh kompetensi Mulyono dalam penelitian ,yaitu: (1) gambaran yang jelas, (2) pemikir masa depan, (3) kemampuan merencanakan, (4) perencanaan proaktif, (5) pemikir kreatif, (6) pengambil resiko, (7) penggabung proses, (8) pembangun koalisi, (9) pembelajar berkelanjutan, dan (10) merangkul perubahan (Irwan, 2015).

2.2.2 Gaya kepemimpinan pembimbing

Kepala sekolah yang menganut gaya kepemimpinan pembimbing akan berusaha melakukan perbincangan mendalam dengan seorang pegawai membahas hal-hal yang lebih dari sekedar persoalan tugas sehari-hari dan menjelajahi kehidupan staf, termasuk impian-impian nya tujuan hidupnya, dan harapan karir nya. gaya

pembimbing akan menciptakan percakapan yang berkelanjutan yang memungkinkan staf untuk mendengarkan umpan balik kinerja mereka dengan terbuka, melihatnya sebagai penunjang inspirasi mereka sendiri, dan bukan hanya untuk kepentingan kepala sekolah.

Tindakan kepala sekolah yang memiliki gaya pembimbing akan membantu staf mengenali kekuatan dan kelemahannya, mengaitkannya dengan inspirasi pribadi karirnya. Gaya pembimbing akan mendorong staf menetapkan tujuan jangka panjang dan membantu mereka membuat konsep rencana untuk mencapai tujuan itu. Dengan menghubungkan tujuan pribadi seseorang dengan tujuan jangka panjangnya, pembimbing membantu staf tetap termotivasi. Hanya dengan mengenali pribadi staf yang lebih mendalam, kepala sekolah bisa mulai mewujudkan kaitan tersebut. selain itu, dia juga mendelegasikan pekerjaan yang menantang bagi stafnya sehingga mereka berusaha meningkatkan diri dan bukan hanya sekedar menjalankan tugas. Action dari gaya ini yaitu menghubungkan apa yang diinginkan seseorang dengan sasaran organisasi. Sedangkan waktu penggunaannya yang tepat ketika membantu bawahan memperbaiki kinerjanya dengan membangun kemampuan jangka panjang (Igriza, 2017).

2.2.3 Gaya kepemimpinan afiliatif

Kepemimpinan afiliatif adalah seorang pemimpin yang memberikan jalan bagi anggotanya untuk bertindak. Seorang pemimpin yang mengedepankan anggotanya yaitu memberikan

kesempatan yang sama dalam memberikan ide-ide untuk kemajuan organisasi (Suhud, 2019). Pemimpin afiliatif berusaha menciptakan keharmonisan antara pemimpin dan bawahan dan mengatur organisasi dengan membangun ikatan emosional yang kuat sehingga mendapatkan kesetiaan yang tinggi dari bawahan (Rizaldi, 2017).

Saling membagi emosi secara terbuka merupakan salah satu ciri gaya afiliatif. Kepala sekolah dengan gaya ini menghargai perasaan stafnya, tidak terlalu menekankan pencapaian hasil dan tujuan, tetapi lebih menekankan kebutuhan emosi pada staf. Mereka berusaha membuat staf senang, menciptakan harmoni untuk membangun resonansi tim. Meskipun tak efektif sebagai pembangkit motivasi langsung terhadap kinerja, gaya afiliatif ini memiliki dampak positif yang luar biasa pada iklim kelompok (Rizaldi, 2017).

Menurut Daniel Goleman Kepemimpinan afiliatif adalah pemimpin yang menilai individu dan emosi bawahannya sebagai hal yang lebih penting dari pada tugas dan tujuan. Pemimpin afiliatif berusaha menciptakan keharmonisan antara pemimpin dan bawahan dan mengatur organisasi dengan membangun ikatan emosional yang kuat sehingga mendapatkan kesetiaan yang tinggi dari bawahan. Gaya kepemimpinan afiliatif akan mendatangkan hasil yang maksimal pada sebuah perusahaan yang baru berdiri dimana pemimpin sedang membangun kerja sama tim (Rizaldi, 2017). sedangkan Menurut John Adair dalam (Wurtani, 2015), ciri kepemimpinan afiliatif adalah menciptakan harmoni (ikatan emosional dan harmoni) di dalam tim

dan sesama anggota, menempatkan manusia pada urutan teratas, lebih mempertimbangkan perasaan dari pada tugas atau tujuan, gaya kepemimpinan ini terkesan memberi toleransi pada hal-hal yang buruk dan membiarkan tidak mendapat koreksi.

2.2.4 Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya demokratis menurut Engkoswara, yakni gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan interaksional yang baik antara pemimpin dan bawahan, pemimpin memiliki kebijakan dalam mengarahkan bawahan, namun tetap meneriam saran dan kritik dari pihak lain dalam menjalankan kebijakan tersebut (Budiman & Barata, 2018).

Menurut Robbins dalam penelitian (Yugusna, Fathoni, & Haryono, 2016), gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Di samping itu, dalam mengambil sebuah keputusan, pemimpin selalu bermusyawarah dan berkonsultasi dengan orang-orang bawahannya. Dengan demikian kepemimpinan dengan gaya ini cenderung menghargai setiap potensi yang dimiliki individu dan mau mendengarkan bawahan (Yugusna, Fathoni, & Haryono, 2016). Gaya kepemimpinan demokratis menurut Nawawi dalam (Idawati, 2013) , yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin menempatkan manusia dan bawahan sebagai faktor

terpenting dalam organisasi dan berorientasi pada hubungan kemanusiaan, kepemimpinan demokratis menganggap bawahan sebagai rekan atau pasangan dalam melaksanakan tugas dimana kebijaksanaan dan keputusan di buat bersama bawahan dan atasan (kepala sekolah dan guru).

Adapun ciri gaya demokratis adalah kepemimpinan dibangun berdasarkan tritunggal kemampuan kecerdasan emosional, yaitu kerja kelompok, pengelolaan konflik, dan pengaruh. Komunikator terbaik adalah menjadi pendengar yang baik dan mendengarkan adalah kunci pemimpin demokratis. Kepala sekolah seperti ini menciptakan perasaan bahwa mereka sungguh-sungguh mendengarkan pikiran dan kepedulian staf. Mereka juga sebagai kolaborator yang sejati, bekerja sebagai anggota kelompok dan bukan sebagai pemimpin yang memosisikan sebagai atasan. Selain itu, mereka mengetahui cara meredakan konflik dan menciptakan haarmoni dari keretakan. Siagian mengemukakan bahwa terdapat beberapa indicator gaya kepemimpinan demokratis adalah : pengawasan dilakukan secara wajar, menghargai ide dari bawahan memperhitungkan perasaan bawahan, perhatian pada kenyamanan kerj bawahan, menjalin hubungan baik dengan bawahan, bisa beradaptasi dengan kondisi, teliti dengan keputusan yang di ambil, bersahabat dan ramah, memberikan pengarahan pada tugas-tugas yang diberikan, komunikasi yang baik dengan bawahan, pengambilan keputusan bersama,

mendorong bawahan meningkatkan keterampilan (Indra Yugusna & Haryono, 2016).

2.2.5 Gaya kepemimpinan penentu kecepatan

Gaya kepemimpinan penentu kecepatan menurut Goleman dalam , yaitu Kepala sekolah dalam menggunakan gaya ini harus ekstra hati-hati dan menerapkannya cukup sekali-sekali saja. Ciri gaya ini memang kelihatannya bagus tetapi jika salah dalam menerapkan sangat beresiko terhadap kinerja seseorang. Kepala sekolah yang bergaya penentu kecepatan ini seringkali tidak memberi garis petunjuk yang jelas, namun mengharapkan staf sudah mengetahui apa yang harus dikerjakan. Kondisi ini menyebabkan staf seringkali menebak apa yang harus dikerjakan sesuai keinginan pemimpinnya. Akibatnya adalah ketika staf melihat pemimpinnya mendorong mereka terlalu keras, moral kerja mereka bisa menurun bahkan lebih buruk lagi (Tohari, 2017).

Pemimpin penentu kecepatan yakni pemimpin yang menetapkan standar yang tinggi bagi dirinya dan bawahan dalam melaksanakan tugas mereka (Lestary, 2019). Gaya kepemimpinan seperti ini akan berhasil apabila kepala sekolah memiliki kecerdasan emosional yang tinggi terhadap inisiatif, kesigapan dan kemampuan untuk bekerjasama secara efektif. Tanpa dukungan dari kecerdasan emosional yang tinggi gaya kepemimpinan seperti ini kurang membuahkan hasil (Tohari, 2017).

2.2.6 Gaya kepemimpinan Komunikatif

Gaya kepemimpinan komunikatif, pemimpin tipe ini selalu mendahulukan komunikasi antara pemimpin dan bawahan agar tidak terjadi kesalah pahaman karena kurang komunikasi (Utami, Sarianti, & Mesta, 2015). Gaya kepemimpinan komunikatif bisa dilihat dari kepemimpinan suportif yang menggambarkan pemimpin mampu membangun hubungan baik dengan bawahan dan memuaskan kebutuhan mereka, pemimpin bersifat ramah, menunjukkan kepedulian dan menganggap bawahan sebagai rekan-rekan (Mabrurah, 2014). Menurut solihat kepemimpinan diwujudkan melalui gaya komunikasi (*coomunication style*) atau cara melakukan relasi dengan oranglain yang konsisten. Konsepisi gaya menunjukkan bahwa kita berurusan dengan kombinasi bahasa dan tindakan, yang nampak menggambarkan suatu pola yang konsisiten. Gaya komunikasi yang dapat digunakan seseorang ketika memimpin uantuk membantu oranglain mencapai hasil yang diinginkan adalah sebagai berikut:

- 1) Mengendalikan atau mengarahkan
- 2) memberi tantangan atau rangsangan
- 3) menjelaskan kepada atau member instruksi
- 4) mendorong atau mendukung
- 5) memohon atau membujuk
- 6) melibatkan atau memberdayakan

jadi kepemimpinan komunikatif adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi rangkain dengan menggunakan bahasa yang komunikatif (tepat sasaran dan mudah dimengerti) untuk

mengarahkan, memberi rangsangan, mendorong, membujuk, mengawasi, mengontrol bahkan mengevaluasi guna untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau lembaga (Saebani, 2018).

2.3 Kepala Sekolah Menjalin Komunikasi Internal

Menurut Evert M. Rogers, komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Komunikasi internal berarti komunikasi yang melibatkan anggota-anggota organisasi sebagai penerima pesan, komunikasi internal berlangsung menurut mata rantai berjenjang dalam bentuk jaringan otoritas atau kewenangan. Komunikasi internal dikenal sebagai komunikasi instruktif, kontrol, dan koordinatif yang integratif dan direktif ke arah tujuan. Komunikasi internal organisasi sebagai proses penyampaian pesan antara anggota-anggota organisasi yang terjadi untuk kepentingan organisasi, seperti komunikasi antara pimpinan dan bawahan, antara sesama bawahan. Proses komunikasi internal bisa berwujud komunikasi antar pribadi atau pun komunikasi kelompok (Wakas & Maria, 2020).

Komunikasi efektif yang berlangsung disekolah tidak akan terlepas dari peran sentral kepala sekolah (*School board*). Baik buruknya komunikasi disekolah terletak pada kepemimpinan kepala sekolah bersangkutan. Menurut Dedy Mulyana, Komunikasi diperlukan untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan bawahan ketujuan dan sasaran organisasi. Selain itu komunikasi juga sebagai sarana untuk menyatukan arah dan pandangan serta pikiran antara pimpinan dan bawahan.

Dengan adanya komunikasi bawahan dapat memperoleh informasi dan petunjuk yang jelas sehingga tidak menimbulkan keragu-raguan dan kesalahpahaman yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai (Irawan, 2017). Komunikasi internal dalam suatu organisasi bisa terjadi antar individu atau individu dengan kelompok. Komunikasi antar individu ini dapat terjadi antar guru atau kepala sekolah dengan salah satu guru untuk membahas permasalahan kerja yang dihadapi guru tersebut. Sedangkan komunikasi individu dengan kelompok dapat terjadi pada saat dilaksanakannya rapat untuk mencari solusi dari permasalahan yang timbul dalam organisasi serta mengevaluasi kerja guru dan kepala sekolah (Kusuma, Wibowo, & Ama, 2016). Secara sederhana makna komunikasi pendidikan adalah komunikasi yang terjadi dalam suasana pendidikan. Disini komunikasi tidak lagi bebas, tetapi dikendalikan dan dikondisikan untuk tujuan-tujuan pendidikan. Dengan komunikasi, maka terjadilah dialogis antara kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah dituntut untuk terampil berkomunikasi, sehingga semua kebijakan sekolah dapat dilaksanakan dengan baik (Prananosa, Putra, Yuneti, & Alliyah, 2018).

Menurut Mulyasa dalam penelitian (Sutapa, 2006), dalam konteks komunikasi (interaksi) tersebut, figur kepala sekolah tidak akan terlepas dari peran dan fungsi kepala sekolah sebagai berikut:

1. Sebagai pendidik (*Edukator*), kepala sekolah harus bisa menjalankan fungsi komunikasi dan menjalin interaksi kepada warga sekolah dalam hal membimbing guru, membimbing staf, maupun membimbing siswa.

2. Sebagai pengelola pendidikan (*Manager*), kepala sekolah harus bisa menjalankan fungsi komunikasi dalam hal mengkoordinasikan guru dan staf, dan memanfaatkan sumber daya yang ada di sekolah.
3. Sebagai *administrator*, kepala sekolah harus bisa menjalankan fungsi komunikasi dalam hal mengelola data-data administrasi sekolah kepada guru, staf, maupun pihak eksternal seperti dinas pendidikan.
4. Sebagai *supervisor*, kepala sekolah harus bisa menjalankan fungsi komunikasi dalam hal mengelola program supervisi kelas dan membimbing supervisi pembelajaran kepada guru.
5. Sebagai pemimpin (*leader*), kepala sekolah harus bisa menjalankan fungsi komunikasi dalam hal menjadi panutan (teladan) bagi warga sekolah, bisa memahami kondisi guru dan staf, menjalankan visi dan misi sekolah, mengambil keputusan strategis, dan bertanggung jawab atas segala kebijakan dan program sekolah.
6. Sebagai *inovator*, kepala sekolah harus bisa mengkomunikasikan gagasan, ide, maupun pembaharuan inovatif bagi sekolah dan warga sekolah.
7. Sebagai *motivator*, kepala sekolah harus bisa menjalankan fungsi komunikasi dalam hal mengatur, menciptakan iklim dan hubungan kerja yang kondusif bagi warga sekolah.

2.3.1 Keterampilan kepala sekolah

Wahyudi dalam penelitian (Nelli, 2018) berpendapat bahwa kepala sekolah dalam berkomunikasi harus memiliki keterampilan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah harus mampu memberikan kesempatan kepada guru untuk mengemukakan pendapat sehingga tercipta komunikasi dua arah.
2. Kepala sekolah selaku manager harus mampu berperan sebagai pengarah, pengatur dan pengambil kesimpulan.
3. Bersikap terbuka, tidak memaksakan kehendak dan menciptakan suasana demokratis dan persahabatan (kolegalitas).
4. Mengembangkan kebiasaan diskusi secara terbuka, melatih guru agar menghargai pendapat orang lain secara objektif.
5. Memberi kesempatan kepada guru agar berani mengambil keputusan yang terbaik dalam pelaksanaan tugas.

2.3.2 Tujuan komunikasi

Menurut H.AW. Widjaya dalam penelitian (Fahrudin, 2011) pada umumnya komunikasi mempunyai beberapa tujuan antara lain:

1. Supaya yang kita sampaikan dapat dimengerti, sehingga komunikator kita harus menjelaskan kepada penerima sebaik-baiknya dan tuntas sehingga mereka dapat mengerti dan mengikuti apa yang kita maksudkan.
2. Memahami oranglain, kita sebagai komunikator harus mengerti benar aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkan mereka.

3. Supaya gagasan dapat diterima orang lain, kita harus berusaha gagasan kita dapat diterima oranglain dengan pendekatan persuasive bukan memaksakan kehendak.
4. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu
5. Menggerakkan sesuatu itu dapat bermacam-macam, berupa kegiatan. Kegiatan yang di maksudkan disini adalah kegiatan yang lebih banyak mendorong, namun yang penting yang harus diingat adalah bagaimana cara yang baik untuk melakukannya.

2.4 Penelitian Relevan

Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis dapat dilihat pada tabel berikut:

	Hasil Penelitian Relevan	Perbedaan	Persamaan
1.	Rika Ariyani, “Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru.” (Aiyani, 2017)	Perbedaan penulis dan penelitian Rika Ariyani yaitu pada penelitian Rika Ariyani hanya berfokus kepada peran kepala sekolah dalam pengembangan kualitas guru,	Persamaan penelitian sama-sama membahas kepemimpinan kepala sekolah

		sedangkan fokus peneliti ialah deskripsi kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun hubungan yang harmonis di sekolah.	
2.	Syafrida, “Kepemimpinan kepala sekolah.” (Syafrida, 2015)	Perbedaan penulis dengan penelitian syafrida yaitu terletak pada fokus penelitiannya dimana pada penelitian syafrida ingin mengetahui visi, gaya kepemimpinan, pendekatan kepemimpinan, keterampilan kepemimpinan dan peran kepemimpin kepala sekolah sedangkan penulis memfokuskan pada	Persamaan penelitian sama ingin mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah.

		dua hal yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi internal kepemimpinan kepala sekolah.	
3.	Hasrat Aimang, tentang “Kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kilongan Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai.” (Aimang, 2018)	Perbedaan penulis dengan penelitian Hasrat Aimang yaitu pada penelitian hasrat Aimang ingin memberikan gambaran tentang kepemimpinan kepala sekolah dan sistem yang diterapkan dalam kepemimpinan tersebut sedangkan penulis ingin mendeskripsikan tentang gaya kepemimpinan yang digunakan dan komunikasi internal kepemimpinan kepala sekolah.	Persamaannya yaitu membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah di suatu lembaga pendidikan.

