

## **Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesional Guru**

**Yuliantini Fitriatin**

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Galuh. Jl. R.E Martadinata No. 150 Ciamis 46251 Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

email: [yuliantinifitriatin22@gmail.com](mailto:yuliantinifitriatin22@gmail.com)

---

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan situasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru di SDN 1 Babakan Kabupaten Pangandaran. Penelitian menggunakan metode deskripsi kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian, dimana pengumpulan data untuk mengetes pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan keadan dan kejadian sekarang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara; 1) Wawancara, 2) Pengamatan (observation). Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan situasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesional guru terlihat dari indikator kemauan (willingness) dan kemampuan (ability). Kepala Sekolah dalam berperan merumuskan suatu program dan aktif dalam setiap kegiatan sekolah, beliau bertindak sebagai inisiator dan motivator bagi rekan-rekan guru salah satunya dalam merumuskan program. Kepala Sekolah juga selalu melibatkan bawahan dalam suatu kegiatan baik saat melakukan rencana kegiatan sampai dengan pelaksana program yang telah direncanakan. Hambatan adalah jika ada guru yang tidak sependapat atau sejalan dengan program yang dibuat oleh kepala sekolah. Upaya yang dilakukan dengan bertindak tegas dalam setiap pengambilan keputusan, membagi tugas aktifitas yang fungsinya membantu tugas Kepala Sekolah. Peneliti memberikan rekomendasi untuk menghindari terulang kembalinya hambatan yang ditemukan sebaiknya Kepala Sekolah lebih memahami lagi karakter setiap individu yang ada.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Situasional, Profesional Guru*

---

### **1. Pendahuluan**

Pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistim Pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir supaya dapat memecahkan suatu masalah (Mulyatini, et. al., 2020). Dalam upaya mencapai tujuan pendidikan di sekolah, peranan sumber daya manusia sangatlah diperlukan. Maka hadirnya guru yang memiliki kinerja tinggi sangat dibutuhkan, agar proses pengajaran dapat mencapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dalam proses pendidikan, di dalamnya terdapat aktivitas guru mengajar, peran serta siswa dalam belajar, serta mekanisme kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.

Mengenai kepemimpinan, menurut pendapat Wahab (2008), menjelaskan kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan seseorang yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa kompetensi Profesional guru di SDN 1 Babakan Kabupaten Pangandaran terhadap organisasi masih belum optimal. Realisasinya belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari perencanaan tugas dimana dalam perencanaan tugas terdapat tiga penilaian yaitu pembuatan RPP, penyelesaian RPP dan evaluasi RPP. Untuk pembuatan RPP realisasinya sudah mencapai target yang direncanakan yaitu 100% (Setiaty, 2018; Lukman, 2015; Widyatmoko & Hudah, 2017). Selanjutnya penyelesaian RPP dapat dilihat dari target yang diharapkan adalah 100%, akan tetapi realisasinya hanya 90%. Selanjutnya evaluasi RPP target yang diharapkan adalah 100%, namun realisasinya 65%.

Unsur penilaian kinerja yang kedua adalah disiplin kerja yang memiliki tiga penilaian yaitu kehadiran, presensi piket dan keikutsertaan rapat. Untuk kehadiran target yang diharapkan 100% namun realisasinya hanya 90%. Selanjutnya untuk presensi piket target yang diharapkan 100% akan tetapi realisasinya hanya 70%. Selanjutnya untuk keikutsertaan rapat target yang diharapkan 100% namun realisasinya hanya 90%. Penilaian kinerja yang ketiga yaitu tanggung jawab, target yang diharapkan 10%, realisasinya 85%. Penilaian kinerja yang keempat yaitu prakarsa, target yang diharapkan 100%, realisasinya 80%. Dan terakhir unsur penilaian kinerja yaitu kepemimpinan, target yang diharapkan 100%, realisasinya hanya 85%. Dari data yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi Profesional guru masih belum optimal dikarenakan realisasi yang dicapai tidak sesuai dengan target yang diharapkan organisasi.

Dari data yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru dan kinerja guru masih belum optimal dikarenakan realisasi yang dicapai tidak sesuai dengan target yang diharapkan organisasi. Untuk itu, diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk memecahkan masalah tersebut. Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan tersebut, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesional Guru (Studi di SDN 1 Babakan Kabupaten Pangandaran).

## 2. Metode Penelitian

Metode merupakan cara untuk mengungkapkan kebenaran yang objektif. Kebenaran tersebut merupakan tujuan, sementara metode itu adalah cara. Penggunaan metode dimaksudkan agar kebenaran yang diungkapkan benar-benar berdasarkan bukti ilmiah yang kuat. Oleh karena itu, metode dapat diartikan pula sebagai prosedur atau rangkaian cara yang secara sistematis dalam menggali kebenaran ilmiah. Sedangkan penelitian dapat diartikan sebagai pekerjaan ilmiah yang harus dilakukan secara sistematis, teratur dan tertib, baik mengenai prosedurnya maupun dalam proses berfikir tentang materinya (Irwansyah, 2017).

Metode dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2011) adalah penelitian yang bertujuan untuk memberikan atau menjabarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual. Sedangkan, dari sudut pandang pendidikan oleh Sukmadinata (2005) disampaikan metode penelitian berusaha mendeskripsikan, menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi atau tentang kecenderungan yang sedang berlangsung. Penggunaan alat atau software tidak menjadi aturan dalam menjelaskan metoda deskriptif, tetapi interpretasi menjadi sangat penting dalam mengungkap fakta atau hasil yang didapat dalam hasil penelitian (Firmansyah, et. al., 2019).

Dari pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa metode penelitian deskriptif adalah sebuah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan, menginterpretasikan sesuatu fenomena, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual. Dengan demikian, peneliti beranggapan bahwa metode penelitian deskriptif sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti. Karena dalam penelitian ini, peneliti berusaha mendeskripsikan sebuah masalah atau fenomena pada Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesional Guru di SDN 1 Babakan Kecamatan Pangandaran Kabupaten Pangandaran.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, yang bermaksud ingin membuktikan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesional Guru di SDN 1 Babakan Kecamatan Pangandaran Kabupaten Pangandaran. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan

pengambilan data menggunakan observasi dan wawancara yang diberikan kepada Kepala Sekolah dan Guru di SDN 1 Babakan Kecamatan Pangandaran Kabupaten Pangandaran.

### **3. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **3.1 Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesional Guru**

Hasil penelitian yang telah diuraikan dalam beberapa bagian di atas, akan dikaji berdasarkan teori dan ketentuan yang berlaku saat penelitian ini berlangsung. Kepemimpinan situasional Kepala Sekolah berarti kemampuan dan kesiapan Kepala Sekolah untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Mengenai kepemimpinan situasional mengungkapkan merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan memahami kesiapan atau kematangan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah (Hersey, Blanchard, & Johnson, 2007). Kesiapan atau kematangan guru dapat diamati pada kompetensi dan motivasi yang dimilikinya. Pengkajian kepemimpinan situasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesional guru dimulai dari kemauan (*willingness*) dan kemampuan (*ability*) (Hersey & Blanchard, 1969). Mengenai kemauan (*willingness*) dimana peran Kepala Sekolah dalam merumuskan suatu program/kegiatan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah sangat berperan penting dan aktif dalam setiap kegiatan sekolah, beliau bertindak sebagai inisiator dan motivator bagi rekan-rekan guru di SDN 1 Babakan salah satunya dalam merumuskan program. Kepala Sekolah juga selalu melibatkan bawahan dalam suatu kegiatan baik saat melakukan rencana kegiatan sampai dengan pelaksana program yang telah direncanakan.

Sedangkan mengenai kemampuan (*ability*), Kepala Sekolah memberikan kepada bawahan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya, memberikan pelaksanaan tugas secara merata dan sesuai kemampuannya, menjadikan Kepala Sekolah tidak banyak ikut campur dalam pelaksanaan program. Kepala Sekolah juga mampu memberikan arahan yang tegas dan jelas kepada guru akan tugas yang diembannya, memberikan arahan dan tugas yang jelas pada setiap guru, sehingga mempunyai tanggung jawab sendiri.

Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa tingkat kematangan bawahan yang perlu diperhatikan dalam kepemimpinan situasional meliputi kemauan (*willingness*) dan kemampuan (*ability*) (Usman & Raharjo, 2012). Dalam kepemimpinan situasional kepala sekolah harus memiliki pengetahuan tentang kompetensi yang dimiliki oleh setiap bawahannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dilihat dari kemauan (*willingness*) dan kemampuan (*ability*), maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah yang dilakukan saat ini mampu meningkatkan Profesional Guru di SDN 1 Babakan Kabupaten Pangandaran.

#### **3.2 Hambatan-Hambatan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Guru**

Kepemimpinan adalah sifat dan nilai yang dimiliki oleh seorang leader. Teory kepemimpinan telah berkembang sejak puluhan tahun yang lalu dan sudah banyak berbagai referensi dalam bentuk beraneka macam mengenai topik ini yang dihasilkan dari berbagai penelitian. Fungsi kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau kelompok sangat penting karena fungsi kepemimpinanlah sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya melalui jalan dan cara yang benar. Memahami dengan baik mengenai konsep kepemimpinan sangat membantu seseorang dan organisasi bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan dan kondisi yang diinginkan.

Berbagai hambatan dan tujuan setiap pemimpin hanya mungkin tercapai secara optimal apabila didukung oleh bagian dalam organisasi. Untuk itu, perlu dikenal secara tajam berbagai bentuk tantangan, kendala dan peluang yang dihadapi dalam sistem pelaksanaan dan pengawasan program kerja suatu organisasi, sehingga jalannya roda kepemimpinan dalam organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Hambatan-hambatan kepemimpinan situasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesional guru di SDN 1 Babakan Kabupaten Pangandaran terbagi atas indikator kemauan (*willingness*) dimana hambatan seorang pemimpin dalam merumuskan suatu program sekolah adalah jika ada guru yang tidak sependapat /sejalan dengan program yang dibuat oleh kepala sekolah. Kemudian adanya kesulitan untuk

menyatukan pemikiran setiap guru, karena sering berbeda faham, dalam merumuskan suatu program sekolah guru yang tidak sependapat atau sejalan dengan program yang dibuat oleh Kepala Sekolah. Kadang ada salah satu atau beberapa orang guru yang berselisih faham. Banyaknya kegiatan yang diikuti kepala sekolah karena keterlibatannya dalam berbagai kegiatan baik untuk kegiatan sekolah maupun kegiatan tugas dari kantor Dinas Pendidikan. Kemudian keterbatasan kemampuan guru ataupun bawahan dalam pengoprasian IT serta keterbatasan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing bawahan. Selain itu, sikap acuh tak acuh bawahan, adanya selisih faham antar bawahan, maupun bawahan dengan kepala sekolah, kurangnya komunikasi antara Kepala Sekolah dan guru, adanya guru yang sering tidak mengikuti perintah kepala sekolah, dan Kepala Sekolah kurang tegas dalam menghadapi guru yang kurang disiplin.

Lebih lanjut, dalam indikator kemampuan (ability) bahwa hambatan terjadi karena latar belakang karakter dari masing-masing guru yang ada maka tidak jarang terjadi argument yang berbeda, Keputusan Kepala sekolah tidak sejalan dengan kemauan bawahan, adanya sikap acuh guru terhadap perintah kepala sekolah, dan kurangnya pemahaman guru terhadap program yang akan dilaksanakan. Selanjutnya mengenai hambatan-hambatan peran Kepala Sekolah dalam memberikan arahan kepada para bawahannya dan menyerahkan pelaksanaan tugas kepada bawahan tanpa banyak ikut campur jawaban informan menunjukkan bahwa kadangkala ada bawahan yang kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya. Beberapa guru kurang memahami dan menyadari tupoksi mereka serta apabila bawahannya diemban tugas kegiatan, ternyata tidak hadir /tidak dapat melaksanakan tugasnya sehingga Kepala Sekolah harus memberikan arahan kembali pada pengganti bawahannya yang tidak hadir tersebut.

### **3.3 Upaya Mengatasi Hambatan-Hambatan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Guru**

Dalam konsep pemecahan masalah selalu kita mempunyai jalan keluar sepanjang ada semangat untuk memecahkan masalah tersebut. Sehingga dalam permasalahan dalam hambatan-hambatan kepemimpinan situasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesional Guru di SDN 1 Babakan Kabupaten Pangandaran. Dalam indikator kemauan (willingness) dimana peneliti melakukan wawancara mengenai upaya-upaya mengatasi hambatan dalam merumuskan suatu program dilakukan dengan bertindak tegas dalam setiap pengambilan keputusan jawaban informan, mengatur tugas yang ada, membagi tugas aktifitas yang fungsinya membantu tugas Kepala Sekolah. Langkah selanjutnya adalah dengan menganalisis kelebihan dan kelemahan sekolah, mengatur dan menjadwalkan rencana perumusan program kegiatan dengan memanfaatkan waktu disela-sela kesibukan, dan memanfaatkan IT/Medsos untuk menyampaikan informasi, mengadakan pendekatan-pendekatan baik pada orang tua atau pada para stakholder dan memanfaatkan dana yang tersedia seefisien mungkin, meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, melengkapi fasilitas penunjang. Selanjutnya mengenai upaya-upaya mengatasi hambatan-hambatan keterlibatan bawahan oleh Kepala Sekolah dalam perumusan suatu program/kegiatan dilakukan dengan menghadirkan seluruh guru dalam rapat dan breafing untuk mencapai suatu perumusan. Kemudian dengan meningkatkan peran aktif guru baik senior maupun junior dalam setiap kegiatan. Langkah berikutnya adalah dengan cara mengadakan musyawarah terbuka setiap akan melaksanakan kegiatan.

Lebih lanjut, dalam indikator kemampuan (ability) upaya-upaya mengatasi hambatan-hambatan peran Kepala Sekolah dalam mengajak para bawahannya untuk berperan serta secara aktif dalam proses pengambilan keputusan dilakukan dengan cara mendalami karakter masing-masing bawahan, memanggil guru serta memberi arahan serta motivasi agar guru aktif, memotivasi guru dalam mengerjakan tugasnya, memberi alasan dan tujuan program yang konkret dan realistis, dan melakukan pendekatan secara pribadi, memberikan umpan balik, lebih terbuka kepada bawahan, menjaga hubungan dengan kepala sekolah maupun antar bawahan.

Sedangkan upaya-upaya mengatasi hambatan-hambatan peran Kepala Sekolah dalam memberikan arahan kepada para bawahannya dan menyerahkan pelaksanaan tugas kepada bawahan tanpa banyak ikut campur dilakukan dengan memonitoring dan memberikan semua fasilitas yang dibutuhkan, mengajak berdiskusi dan menegur kepada anak buah yang kurang mendukung pelaksanaan tugas di sekolah. Kemudian dengan terus memotivasi dan memonitor terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan kepada guru, membiarkan guru dengan tanggung jawabnya, menyampaikan arahan kepada seluruh bawahannya dari tiap

tugas dan peran setiap anggota dalam kegiatan, yang disampaikan ketika perumusan program sehingga apabila ada bawahannya yang tidak dapat melaksanakan tugasnya, penggantinya sudah siap dengan tugasnya tanpa harus diberi arahan lagi oleh kepala sekolah.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara, studi dokumentasi dan observasi mengenai kepemimpinan situasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesional guru di SDN 1 Babakan Kabupaten Pangandaran, dapat diambil suatu simpulan bahwa kepemimpinan situasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesional guru di SDN 1 Babakan Kabupaten Pangandaran terlihat dari indikator kemauan (*willingness*) dan kemampuan (*ability*). Kepala Sekolah dalam berperan merumuskan suatu program/kegiatan dan aktif dalam setiap kegiatan sekolah, beliau bertindak sebagai inisiator dan motivator bagi rekan-rekan guru di SDN 1 Babakan salah satunya dalam merumuskan program. Kepala Sekolah juga selalu melibatkan bawahan dalam suatu kegiatan baik saat melakukan rencana kegiatan sampai dengan pelaksana program yang telah direncanakan. Kepala Sekolah juga mampu memberikan arahan yang tegas dan jelas kepada guru akan tugas yang diembannya, memberikan arahan dan tugas yang jelas pada setiap guru, sehingga mempunyai tanggung jawab sendiri.

Hambatan-hambatan mengenai Kepemimpinan situasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesional guru di SDN 1 Babakan Kabupaten Pangandaran terbagi atas indikator kemauan (*willingness*) dimana hambatan seorang pemimpin dalam merumuskan suatu program sekolah adalah jika ada guru yang tidak sependapat atau sejalan dengan program yang dibuat oleh kepala sekolah. Kemudian adanya kesulitan untuk menyatukan pemikiran setiap guru, karena sering berbeda paham, dalam merumuskan suatu program sekolah guru yang tidak sependapat atau sejalan dengan program yang dibuat oleh Kepala Sekolah. Dalam indikator kemampuan (*ability*) bahwa hambatan terjadi karena latar belakang karakter dari masing-masing guru yang ada maka tidak jarang terjadi argument yang berbeda.

Upaya yang dilakukan dalam hambatan-hambatan mengenai Kepemimpinan situasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesional guru di SDN 1 Babakan Kabupaten Pangandaran yakni dilakukan dengan bertindak tegas dalam setiap pengambilan keputusan, membagi tugas aktifitas yang fungsinya membantu tugas Kepala Sekolah. Langkah selanjutnya adalah dengan menganalisis kelebihan dan kelemahan sekolah, mengatur dan menjadwalkan rencana perumusan program kegiatan dengan memanfaatkan waktu disela-sela kesibukan, dan memanfaatkan IT/Medsos untuk menyampaikan informasi, mengadakan pendekatan-pendekatan baik pada orang tua atau pada para stakholder dan memanfaatkan dana yang tersedia seefisien mungkin. Selanjutnya dengan meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, melengkapi fasilitas penunjang.

#### Daftar Pustaka

- Firmansyah, F., Syarifudin, D., & Rohjan, J. The Risk Assessment of Multi Hazard Area: A Case of Mitigation Consider in Spatial Planning of Bukittinggi City. *Indonesian Journal of Geography*, 51(3), 304-323.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training & Development Journal*.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2007). *Management of organizational behavior* (Vol. 9). Upper Saddle River, NJ: Prentice hall.
- Hersey, Paul dan Kenneth. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan Harbani Pasolong*. Bandung: Alfabeta.
- Husaini, Usman. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Kejuruan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Irwansyah, I. (2017). *Strategi komunikasi humas direktorat jenderal pajak melalui program pengampunan pajak (tax amnesty): studi kasus pada humas direktorat jenderal pajak* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Lukum, A. (2015). Evaluasi program pembelajaran IPA SMP menggunakan model countenance stake. *Jurnal penelitian dan evaluasi pendidikan*, 19(1), 25-37.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (2020). Human Capital Management Model: A Perspective of Internal Supervision In Indonesia. *Journal of Talent Development and Excellence*, 12(1), 1860-1868.
- Prastowo, Andi. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan*. Penelitian. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

- Setyawati, Y. C. Analisis penerapan production sharing pada retribusi pelayanan persampahan dan kebersihan kategori rumah tangga serta kontribusinya terhadap pendapatan asli daerah kota Surakarta.
- Sugiono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, P. (2011). Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Sukmadinata, N. S. (2005). *Metode penelitian pendidikan*. Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia dengan PT Remaja Rosdakarya.
- Sukmadinata. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : Graha Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistim Pendidikan Nasional.
- Usman, H., & Raharjo, N. E. (2012). Model Pendidikan Karakter Kewirausahaan di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 21(2).
- Wahab, A. A. (2008). *Anatomi organisasi dan kepemimpinan pendidikan:(telaah terhadap organisasi dan pengelolaan organisasi pendidikan)*. Alfabeta.
- Wahab, Abdul Aziz. 2008. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: CV Alfabeta.
- WIDIYATMOKO, F. A., & HUDAH, M. (2017). Evaluasi Implementasi Pendidikan Nilai Dalam Pembelajaran Penjas. *Jurnal Ilmiah Penjas (Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran)*, 3(2).