

PENGARUH ADANYA GAYA DALAM KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU

Bintha Ustafiano¹, Kasman Rukun², Muhammad Giatman³
¹⁻³Universitas Negeri Padang
Corresponding author: binthaustafiano@gmail.com

ABSTRACT

Leadership style is a way that a leader in running the organization he leads. Leadership style has an effect on the performance of his subordinates. There are many types of leadership styles that leaders can use such as authoritarian, democratic, and laissez-faire leadership styles. The principal as a school leader should be able to choose a suitable leadership style used to perform school functions well by taking into account the aspects that influence the leadership style. One of the performance that principals need to pay attention is the performance of teachers. Teachers are a very dominant factor in education in general, because teachers hold responsibility in the learning process, where the learning process is at the core of the overall educational process. It is therefore important for principals to choose a suitable leadership style to improve teachers' performance in educating learners

Keywords: *Leadership Style, Principal, Teacher Performance*

Diterima: 2 Juli 2020, Revisi: 4 Juni 2021, Dipublikasikan: 4 Juni 2021

PENDAHULUAN

Salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru (Danim, 2002). Guru dituntut untuk bisa mengajar murid dengan baik agar bisa menghasilkan lulusan yang berkompeten, baik dari segi kognitif, afektif dan psikomotorik. Mutu pendidikan yang baik bisa dinilai dari keberhasilan kinerja guru dalam mendidik siswanya. Oleh karena itu sekolah harus bisa menciptakan guru yang profesional.

Wibowo (2011) mengatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh, pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, minat, dasar-dasar nilai, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini dibuktikan dari banyaknya penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Seperti penelitian yang dilakukan Paturusi (2017), studi ini merekomendasikan peningkatan kinerja guru dengan meningkatkan perhatian pada gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, dan kompensasi. Penelitian yang dilakukan Omar (2016) juga merekomendasikan bahwa para pemimpin sekolah harus menggunakan gaya kepemimpinan yang paling tepat yang memfasilitasi tanggung jawab bersama dan pengambilan keputusan konsultatif dengan semua pemangku kepentingan di sekolah.

Keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2004).

METODE

Penelitian ini merupakan studi literatur dengan teknik pengumpulan data melalui telaah kepustakaan yang bersumber dari buku, artikel jurnal dan prosiding. Teknik analisis data dilakukan dengan meninjau literature secara berurutan. Proses ini dimulai dengan sumber penelitian yang paling relevan dengan topik penelitian. Setelah itu, meringkas penelitian sebelumnya untuk menilai apakah pertanyaan yang dibahas terkait dengan pertanyaan yang dibahas dalam penelitian.

Dalam kajian kepustakaan, peneliti juga perlu mendokumentasikan sumber kepustakaan yang didapatkan dan menghindari plagiarisme, termasuk referensi untuk mendokumentasikan bagian penting dan relevan dari agenda penelitian. Langkah terakhir, buat catatan, kutipan, atau informasi yang terorganisir untuk menganalisis seluruh literatur yang relevan dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Para ahli umumnya mengakui kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, hormat dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Para pemraktik biasanya mendefinisikan pemimpin sebagai orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktifitas dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Timpe, 1993).

Menurut Thoha (2013) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan Rivai (2014) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Terdapat tiga tipe gaya kepemimpinan yang dijelaskan oleh Woods (dalam Timpe, 1993) yaitu, otokratis, yaitu pemimpin membuat keputusan sendiri, karena kekuasaan terpusatkan dalam diri satu orang, ia memikul tanggung jawab dan wewenang penuh.

diputuskan atau ditentukan oleh pimpinan. Demokratis (partisipatif), yaitu pemimpin itu berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dimana dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dimana mereka dapat menyumbangkan sesuatu.

Kendali bebas (*laissez-faire*), yaitu pemimpin memberi kekuasaan pada bawahan, kelompok dapat mengembangkan sasarannya sendiri dan memecahkan masalahnya sendiri, pengarahan tidak ada atau hanya sedikit. Gaya kendali bebas terpengkal tolak dari pemikiran bahwa segala aktivitas dalam organisasi agar berjalan dengan lancar dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan apabila kepada bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan diberi keleluasaan untuk memutuskan segala apa yang dikehendaki kemudian melaksanakan sesuai keinginan pula.

Gaya kepemimpinan yang ideal menggunakan semua gaya yang ada sebaik mungkin. Hal ini berarti bahwa situasilah yang mungkin menentukan gaya apa yang digunakan. Seorang pemimpin yang efektif harus memperhatikan dengan baik orang (personal/karyawan/pegawai) maupun hasil produksi. Dia harus menciptakan iklim di antara orang-orang untuk bekerja sama mendapatkan hasil yang bermutu, dan juga harus mampu membuat orang mengakui bahwa ada keterkaitan yang kuat antar kepuasan bekerja dan pencapaian pekerjaan

Gaya kepemimpinan menurut Glassman (dalam Timpe, 1993) dapat dibagi kedalam dua jenis, diantara yaitu perilaku tugas yang bersifat mengarahkan dan perilaku hubungan yang bersifat mendukung. Glassman mengkombinasikan kedua jenis perilaku ini ke dalam empat gaya kepemimpinan, yaitu gaya memerintah, gaya partisipatif, gaya katalis dan gaya mendelegasikan. Selanjutnya, Menurut Danim (2012) “ada beberapa tipe kepemimpinan 1) pemimpin otokratik, 2) pemimpin demokratik, 3) pemimpin permisif”. Pemimpin profesional adalahh seorang ‘seniman’ dalam memimpin. Seni adalah buah kreasi personal yang mungkin tidak dimiliki orang lain. Oleh karena itu, seni dalam memimpin berbeda pada setiap orang. Menurut Lester (dalam Timpe 1993), ciri-ciri pemimpin yang baik adalah sebagai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, kompetensi teknis dan profesional, semangat dalam memimpin memiliki ketrampilan dalam berkomunikasi, standar etika yang tinggi, keluwesan dan pandangan ke depan yang jelas.

Wahjosumidjo (2011) menjelaskan “secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu lembaga atau sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”. Kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin pendidikan berarti peningkatan mutu akan berjalan dengan baik apabila guru bersifat terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Dalam melaksanakan fungsinya, kinerja seorang kepala sekolah sering dirumuskan sebagai EMASLIM, singkatan dari *educator*, *manager*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *innovator*, *motivator*. Greenfield (dalam Mulyasa 2013) mengemukakan bahwa indikator kepala sekolah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut: 1) komitmen terhadap visi sekolah

dalam menjalankan tugas dan fungsinya, 2) menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan 3) senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas.

2. Kinerja Guru

Menurut Timpe (1993) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah : (1) lingkungan kerja, (2) motivasi kerja, (3) gaya kepemimpinan, (4) perilaku, (5) sikap, dan (6) hubungan dengan rekan kerja. Selanjutnya menurut Syadam (1996) ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi atau kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugas yaitu: “tingkat kependidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, peralatan atau sarana pendukung, kepemimpinan, motivasi kerja guru itu sendiri”.

Menurut Wirawan (2009) aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja adalah keterampilan kerja, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, disiplin kerja, kerja sama, dan kuantitas pekerjaan. Rachmawati (2013) mengemukakan terdapat tiga kegiatan indikator penilaian kinerja guru, yaitu: perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran. Ruky (2004) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari kejujuran, katatakan, disiplin, inisiatif, kreativitas, adaptasi, komitmen, motivasi, sopan santun.

Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan gurulah dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual. Indikator- Indikator kinerja guru menurut Rebores (Usman 2012:94) “menyangkut dengan (1) kinerja pembelajaran, (2) kinerja profesional, dan (3) kinerja personal”.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Menurut Thoah (2013), gaya kepemimpinan seseorang dalam suatu jabatan akan mempengaruhi pola tingkah laku yang digunakan untuk mempengaruhi perilaku aktivitas-aktivitas individu bawahan atau kelompok yang dipimpin, untuk mencapai tujuan pada situasi tertentu. Pemimpin berusaha mempengaruhi kinerja karyawan bawahannya agar dapat berkerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Kinerja karyawan yang tinggi dapat didukung oleh gaya kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapannya akan mempengaruhi aktivitas kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2003) jika karyawan kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi perusahaan dapat memperoleh hasil baik. Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau berkerja giat serta berkeinginan mencapai hasil optimal. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan supaya dapat mendorong karyawan mau berkerja dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian Omar (2016) menunjukkan bahwa sebagian besar kepala sekolah menengah di kabupaten Wadajir, Somalia, mengadopsi gaya kepemimpinan Demokrat dan transformasional dibandingkan dengan jenis gaya kepemimpinann

lainnya hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional, siswa dan staf mereka bekerja lebih baik daripada mereka yang menggunakan jenis gaya kepemimpinan lain. Studi ini merekomendasikan bahwa para pemimpin sekolah harus menggunakan gaya kepemimpinan yang paling tepat yang memfasilitasi tanggung jawab bersama dan pengambilan keputusan konsultatif dengan semua pemangku kepentingan di sekolah-sekolah.

Hasil penelitian Octavia (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah di SD Negeri Babatan SI/456 Surabaya cenderung atau lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan kelompok/tim yang diterapkan dalam pengelolaan sekolah. Dari gaya kepemimpinan tersebut mengarah kepada upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan meliputi, pemberdayaann, pengembangan, kompetensii guru dan tenaga kependidikan (mengikutsertakan dalam pelatihan, pembinaan1, penataran, workshop, supervisi guru oleh kepala sekolah dan pengawass sekolah, pengawasan terhadap tenaga kependidikan, memanfaatkan organisasi kelompok yang terkait dengan pendidikan), pemberian motivasi bagi guru dan tenaga kependidikan, serta pemberian penghargaan bagi guru dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan hasil penelitian Nurbaya (2005) menunjukkan bahwa gaya pada pemimpinan pada kepala sekolahh untuk tingkatan pada motivasi kerja guru pada SD Lambaro Angan Aceh Besar yang tercondong untuk digunakan dalam gaya kepimpinan suatu demokratis adalah diberikan suatu kesempatan kepada guru untuk dilanjutkan sudi banding kepada sekolah dan memmberikan suatu kesempatan dalam bertindak lanjudi keluhan dan harapan pada guru. Gaya yang terdapat dalam kepemimpinan kepala sekolah dalam ditingkatkan suatu tanggung jawab guru terhadap melaksanakan suatu poses pembelajaran dengan diterapkan suatu gaya kepempinana demokratis.

Sejalan dengan hasil penelitian Shamaki (2015) yang menunjukkan bahwa diantara gaya kepemimpinan, gaya demokratis berkontribusi lebih banyak terhadap produktivitas kerja guru daripada gaya otokratis. Berdasarkan temuan, peneliti merekomendasikan gaya kepemimpinan demokratis harus ditekankan oleh kepala sekolah dalam administrasi sekolah, seminar dan lokakarya harus lebih dilaksanakan bagi para guru untuk memperbarui pengetahuan mereka.

Namun hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Adoyemi (2010), yang menyatakan bahwa kinerja guru ditemukan lebih baik di sekolah yang memiliki kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan otokratis daripada di sekolah yang memiliki kepala sekolah yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis atau *Laissez-faire*. Disarankan bahwa kepala sekolah harus menyerap campuran gaya kepemimpinan otokratis dan demokratis dalam administrasi sekolah mereka untuk meningkatkan kinerja pekerjaan yang lebih baik di kalangan guru. Oleh karena itu, temuan-temuan penelitian ini mengarahkan peneliti untuk menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis

adalah gaya kepemimpinan terbaik yang dapat meningkatkan kinerja pekerjaan yang lebih baik diantara para guru di sekolah menengah atas.

PENUTUP

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan studi literatur, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian juga diketahui bahwa dari berbagai macam tipe-tipe gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan demokratis lebih banyak dipakai kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan demokratis ini memberikan efek positif terhadap kinerja guru. seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kinerja guru sangat penting dalam menciptakan mutu pendidikan yang bagus.

Namun terdapat juga gaya kepemimpinan kepala sekolah selain gaya kepemimpinan demokratis yang memberikan efek positif terhadap kinerja guru, yaitu gaya kepemimpinan otoriter dan transformasional. Kepala sekolah sebagai pengendali sistem di sekolah harus bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan di sekolah dengan memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adoyemi, T.O. 2010. Principals' Leadership Styles And Teachers' Job Performance In Senior Secondary Schools In Ondo State, Nigeria. *Journal of Education Administration and Policy Studies*. 2(6), pp. 83-91.
- Danim, S. 2002. *Inovasi Pendidikan: dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- _____. 2012. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- _____. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nurbaya, S, dkk. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Lambaro Angan*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Volume 3, No. 2, Mei 2015 pp. 116 – 127. ISSN 2302-0156
- Omar, A.M., Kavale, S. 2016. Effect of Leadership Style on School Performance of the Secondary Schools in Wadajir District, Mogadishu, Somalia. *IJRDO-Journal of Applied Management Science*. 2 (5).
- Octavia, L.S., Savira, S.I. 2016. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*. 1(1), pp. 7-14.
- Paturusi, A. 2017. Contributions of Leadership Style, Managerial Skills of Principals and Compensation to the Performance of Teachers. *Journal of Education and Human Development*. 6(4), pp. 105-114.
- Rachmawati, T. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media
- Rivai, Z.V., dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, A.S. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Shamaki. 2015. Influence of Leadership Style on Teacher's Job Productivity in Public Secondary Schools in Taraba State, Nigeria. *Journal of Education and Practice*. 6(10).
- Timpe, A.D. 1993. *Kepemimpinan (Leadership), Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen, Edisi 1*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.