

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU

Mulyadi¹, Mirnawati², Risna Fitriyana Hs³, Titin Aria Leader⁴, Al Indra Saputra⁵, Firman⁶

¹²³⁴⁵Magister Manajemen Pendidikan, FKIP, Universitas Jambi
Jambi, Indonesia

e-mail: mulyadiahmad@unja.ac.id

Received : Desember, 2022

Accepted : Desember, 2022

Published : January, 2023

Abstract

The quality of good education is a benchmark for the success of performance shown by teachers. Professional teacher performance can be a breath of fresh air for success in the world of education in the future. Achieving the desired performance, a teacher must understand and understand what the principal wants. Principals in their leadership must be able to strive to improve teacher performance with the highest appropriate coaching program that has an effect on determining school progress. The leadership style of a principal in leading the school has an important role for the performance produced by the teacher. This research uses a descriptive qualitative approach, namely descriptive research methods and researchers as key instruments, analyzing data inductively, prioritizing ways over results. The right leadership style has an impact on improving the quality of educators. Principals should have enthusiasm, strategies to improve the performance of educators.

Keywords: *Style, Leadership, Teacher*

Abstrak

Pendidikan yang baik menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja yang ditunjukkan oleh guru. Kinerja guru yang profesional dapat menjadi angin segar bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang. Mencapai kinerja yang dikehendaki, seorang guru harus mengerti dan paham terhadap apa yang diinginkan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah dalam kepemimpinannya harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru dengan program pembinaan yang sesuai tertinggi yang berpengaruh dalam menentukan kemajuan sekolah. Gaya kepemimpinan seseorang kepala sekolah dalam memimpin sekolah memiliki peran yang penting bagi kinerja yang dihasilkan oleh guru. Riset ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yaitu metode riset deskriptif dan peneliti sebagai instrumen kunci, analisis data secara induktif, lebih memprioritaskan cara dari pada hasil. Gaya kepemimpinan yang tepat membawa dampak pada peningkatan kualitas tenaga pendidik.

Kepala sekolah sebaiknya memiliki antusiasme, strategi untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

Kata kunci: *Gaya, Kepemimpinan, Guru*

Citation: Mulyadi, M., Mirnawati, M., Risna Fitriyana Hs, R. F., Titin Aria Leader, T. A., Al Indra Saputra, A. I., & Firman, F. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 12(1), 6-11. <https://doi.org/10.33541/jmp.v12i1.6380>

PENDAHULUAN

Pada tahun 2045, Indonesia akan menuju 100 tahun yang dikenal dengan Indonesia emas (Rahmat, 2016). Pendidikan yang berkualitas berperan penting untuk menciptakan generasi emas Indonesia. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan, namun indikator-indikator tersebut belum juga menunjukkan peningkatan mutu pendidikan. Diperlukan langkah nyata dilingkungan sekolah dan masyarakat. Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sekolah, yaitu strategi yang berfokus pada: (1) dimensi struktural; dan (2) dimensi kultural (budaya) dengan tekanan pada perubahan perilaku.

Menurut (Umaedi, 2004), kualitas mengacu pada proses dan hasil pendidikan. Kualitas proses, ditandai dengan belum meratanya fasilitas yang dimiliki seperti sarana sekolah, dukungan administrasi, bahan ajar, dan sumber daya lain. Kualitas hasil pendidikan, terlihat dari rata-rata hasil ujian yang belum sesuai, dan sebagian lulusan belum memiliki kesiapan memasuki dunia kerja atau melanjutkan pendidikan.

Di lingkungan sekolah, kualitas pendidikan yang baik menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja yang ditunjukkan oleh guru. Kinerja guru yang profesional dapat menjadi angin segar bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, guru harus lebih kreatif dalam mendesain kegiatan pembelajaran yang inspiratif, kreatif, inovatif untuk menyongsong generasi emas 2045 (Hamdani, et.al., 2022). Guru juga harus mampu memberikan bimbingan, keteladanan atau role model, pelatihan, pada peserta didik dan pengabdian pada masyarakat serta melakukan tugas-tugas administrasi lainnya. Mendidik artinya melanjutkan atau mewariskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Sedangkan melatih adalah mengembangkan keterampilan pada siswa (Nurussalami, 2018).

Pentingnya kinerja guru merupakan salah satu kekuatan eksternal saat menjalankan tugas. Kinerja guru dalam melakukan tugas dan tanggung jawab akan memberikan dampak yang besar terhadap tercapainya tujuan sebuah lembaga pendidikan (Janah et al., 2019). Mencapai kinerja yang dikehendaki, seorang guru harus mengerti dan paham terhadap apa yang diinginkan oleh kepala sekolah.

Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi yang berpengaruh dalam menentukan kemajuan sekolah, harus memiliki komitmen tinggi, luwes dalam melaksanakan tugas, dan memiliki kemampuan administrasi (Darmawan, 2019).

Gaya kepemimpinan seseorang kepala sekolah dalam memimpin sekolah memiliki peran yang penting bagi kinerja yang dihasilkan oleh guru (Nurmasyitah et al., 2015).

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan (seni) pemimpin atau kepala sekolah untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dalam peranannya sebagai kepala sekolah. Lebih lanjut dikatakan bahwa

keberhasilan sekolah mencapai tujuan sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin (Rosyadi, 2015; Rukmana, 2019).

Kepala sekolah dalam kepemimpinannya harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru dengan program pembinaan yang sesuai. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian, kemampuan, dan keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Peningkatan produktivitas akan memengaruhi mutu pendidikan.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan kualitatif deskripsi, dengan mengumpulkan berbagai data pustaka yang bersumber dari literatur primer dan sekunder. Tujuan dari menggunakan metode ini adalah untuk mengungkapkan gambaran secara sistematis, akurat, faktual mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat obyek yang sedang diteliti sebagai bahan rujukan untuk pembahasan hasil penelitian yang disampaikan dalam bentuk deskripsi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a Hasil Penelitian

Kepala sekolah berperan penting dalam kesuksesan pembelajaran. Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah memiliki tupoksi untuk memimpin anggota masyarakat sekolah. Kepala sekolah memprioritaskan kerja sama anggota sekolah sebagai penerapan dasar atas kewajiban yang seharusnya dilakukan sesuai dengan tujuan sekolah. Peningkatan mutu sekolah dipandu dengan bagaimana cara memimpin yang terjalin dalam sekolah tersebut. Kepala sekolah bisa memakai berbagai macam gaya kepemimpinan untuk memengaruhi lingkungan kerja dalam menciptakan kinerja yang bagus. Gaya kepemimpinan merupakan style atau norma perilaku dalam melandasi sikap seseorang bagaimana seorang atasan berhubungan dengan anggota sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak pada kompetensi atau kinerja guru (Hamdani, et.al.,2022).

b. Pembahasan

Kepala Sekolah selaku seorang atasan memegang peranan penting dalam pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah sebagai penggerak, menentukan bagaimana tujuan sekolah, kebijakan sekolah, tujuan pendidikan yang pada akhirnya kualitas pendidikan akan diwujudkan (Sriwahyuni dan Kristiawan, 2019).

Saat memimpin, kepala sekolah menggunakan berbagai macam metode gaya kepemimpinan guna menggapai tujuan dengan situasi serta tantangan internal dan eksternal yang dihadapi. Mayoritas peneliti mempertimbangkan keberhasilan kepala sekolah berdasarkan hasil dari aksi atasan kepada anggota serta pengelola kebutuhan lembaga. Keberhasilan atasan bisa dilihat dari peningkatan mutu sekolah yang dipandu dengan cara memimpin dalam sekolah tersebut (Syah&Satria, 2021).

Implementasi gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja guru dengan usaha menyelaraskan persepsi di antara orang-orang yang perilakunya akan memengaruhi menjadi sangat penting dalam posisinya. Secara umum gaya kepemimpinan ada 3 tipe, yaitu :

- a) Gaya Kepemimpinan Otoriter yaitu gaya kepemimpinan yang terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi. Pengambilan keputusan juga diambil dari diri pemimpin sendiri.
- b) Gaya Kepemimpinan *Leissez Faire* yaitu gaya yang berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.
- c) Gaya Kepemimpinan Demokratis yaitu metode seorang atasan yang mendalami bawahan dengan mendampingi serta membagi kewajiban secara seimbang dan menyeluruh. Style ini menghormati pendapat/opini, saran dan nasehat dari anggota sekolah. Kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang aktif, energik, terencana serta memotivasi (M.Mulyono, et.al, 2020). Pada kegiatan demokratis, kepala sekolah memberikan edukasi yang bermanfaat pada anggotanya.

Dari pembahasan di atas gaya kepemimpinan yang dilaksanakan terhadap kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya tersebut senantiasa melibatkan masyarakat organisasi untuk menentukan keputusan lewat rapat atau musyawarah mufakat. Energik dalam meningkatkan serta memajukan sekolah. Terencana pada tujuan atau visi misi lewat kerja yang efektif dan berdaya guna. Gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai macam metode, antara lain : coaching, directing, supporting and delegating. Coaching yaitu metode memimpin dengan membagikan ketentuan secara terperinci dan menjelaskan kenapa suatu ketentuan itu diberikan (Hamdani, et.al.,2022). Directing yaitu gaya secara langsung dan tepat apabila dihadapkan secara langsung kewajiban yang kompleks dan dibagikan aturan-aturan secara terperinci kepada anggota (Nurlaili, 2020). Supporting yaitu kepala sekolah menolong anggota dalam melaksanakan kewajiban. Perihal tugas tidak diberikan secara terperinci, tetapi cara pengumpulan ketentuan dipecah bersama anggota. Metode ini akan sukses jika anggota sudah memahami teknik yang dituntut serta sudah memiliki hubungan yang akrab dengan atasan. Dalam hal ini butuh waktu yang cukup untuk beramah tamah, mengaitkan para anggota dalam mengaitkan ketentuan kegiatan serta mencermati saran-saran dalam hal kenaikan kegiatan (Ladegard & Gjerde, 2014).

Delegasi yaitu atasan mendelegasikan semua wewenang tanggung jawab kepada bawahannya. Teknik ini akan sukses apabila seluruhnya sudah memahami akan tugasnya, sehingga kepala sekolah memberikan tanggung jawab sesuai dengan keahlian dan inisiatif (Tatlah, et.al.,2010).

Tugas kepemimpinan pada dasarnya meliputi 2 hal yaitu pencapaian birokrasi dan kekompakan orang yang dipimpinnya. Tugas yang berhubungan dengan kekompakan disebut relationship function. tugas kepemimpinan yang berhubungan dengan kelompok yaitu: (a) Memulai (initiating), yaitu usaha agar kelompok memulai kegiatan atau gerakan tertentu. (b) Mengatur (regulating), yaitu tindakan untuk mengatur arah langkah kegiatan kelompok. (c) Memberitahu (informating), yaitu kegiatan memberi informasi, data, fakta, pendapat yang diperlukan. (d) Mendukung (supporting), yaitu usaha untuk menerima gagasan, pendapat, usul, dari bawah dan menyempurnakan dengan menambah atau mengurangi untuk digunakan dalam rangka penyelesaian tugas bersama. (e) Menilai (evaluating) yaitu tindakan untuk menguji gagasan yang muncul atau cara kerja yang diambil dengan menunjukkan konsekuensi untung ruginya (f) Menyimpulkan (summrizing) yaitu kegiatan untuk mengumpulkan dan merumuskan gagasan, pendapat dan usul muncul, meningkatkan lalu menyimpulkannya sebagai landasan untuk memikirkan lebih lanjut. (Mulyasa. E, 2007).

Langkah strategi atau kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah a) pembinaan kinerja guru, b) supervisi terhadap kinerja guru, c) pembinaan disiplin guru, d) pemberian motivasi, dan e) pemberian reward.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, yaitu : (1) kemampuan mereka, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5) hubungan mereka dengan organisasi. (Suderadjat, 2005). Aspek yang dinilai dalam menentukan kinerja seorang guru menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 16 tahun 2009, seorang guru mata pelajaran harus memiliki kemampuan : (1) menyusun kurikulum

pembelajaran pada satuan pendidikan; (2) menyusun silabus pembelajaran; (3) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran; (4). melaksanakan kegiatan pembelajaran; (5) menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran; (6) menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya; (7) menganalisis hasil penilaian pembelajaran; (8) melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi; (9) menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional; (10) membimbing guru pemula dalam program induksi; (11) membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran; (11) melaksanakan pengembangan diri; (12) melaksanakan publikasi ilmiah; dan (13) membuat karya inovatif.

Penilaian kinerja guru tersebut secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi enam bagian yaitu (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran dan (3) melakukan evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran, (4) membimbing kegiatan ekstrakurikuler dan (5) membimbing guru pemula dan (6) pengembangan diri. (Mulyasa, 2004).

KESIMPULAN

Dari pembahasan tersebut, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu :

- a) Gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran adalah gaya kepemimpinan demokratis. Pemimpin adalah penggerak, menentukan bagaimana tujuan sekolah, kebijakan sekolah, tujuan pendidikan yang pada akhirnya kualitas pendidikan akan diwujudkan. Implementasi gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian pembelajaran sekolah. Sehingga membawa dampak peningkatan kualitas pendidikan yang berkelanjutan.
- b) Langkah strategi meningkatkan kinerja guru adalah a) pembinaan kinerja guru, b) supervisi terhadap kinerja guru, c) pembinaan disiplin guru, d) pemberian motivasi, dan e) pemberian reward. Penilaian kinerja guru yaitu (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran dan (3) melakukan evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran, (4) membimbing kegiatan ekstrakurikuler dan (5) membimbing guru pemula dan (6) pengembangan diri.

DAFTAR PUSTAKA

1. Darmawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(2), 244–256. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v3i2.85>
2. Hamdani, A. D., Nurhafsah, N., & Silvia, S. (2022). Inovasi Pendidikan Karakter Dalam Menciptakan Generasi Emas 2045. *Jurnal Pendidikan Guru*, 3(3), 170–178.
3. Janah, R., Akbar, Z., & Yetti, E. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 234. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i1.236>
4. Ladegard, G., & Gjerde, S. (2014). Leadership coaching, leader role-efficacy, and trust in subordinates. A mixed methods study assessing leadership coaching as a leadership development tool. *Leadership Quarterly*, 25(4). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.02.002>
5. Mulyono, M., Istiatin, I., & Sarsono, S. (2020). Analisis pelatihan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di smp negeri 21 surakarta. *Jurnal ilmiah edunomika*, 4(01).
6. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.969>
7. Nurlaili, N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JMIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(2). <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i2.3374>
8. RI, D., & RI, P. (2003). UU RI Nomor 20 Tahun 2003. *Records Management Journal*, 1(2).

9. Nurmasyitah, AR, M., & Usman, N. (2015). Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah. *Administrasi Pendidikan*, 3(2), 159-168.
10. Nurussalami. (2018). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kinerja Guru Pada SD Negeri Siem Kecamatan Darussalam Aceh Besar. *Bunayya*:
11. *Jurnal Pendidikan Anak*, IV(2), 1-12.
12. Rahmat P. S. (2016). Peran Pendidikan dalam Membentuk Generasi Berkarakter Pancasila. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 03(02), 2.
13. <https://www.journal.uniku.ac.id/index.php/pedagogi/article/view/1161/863>
14. Rosyadi, Y. I. (2015). Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp 1 Cilawu Garut. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(1), 124-133. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i1.6276>
15. Rukmana, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 81-98. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v9i1.54>
16. Somantri, F. I., & Endaryono, B. T. (2021). Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru untuk Meningkatkan Kualitas Hasil Pembelajaran SMA. *Dawatuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 1(1), 120–127.
17. Syah, H., & Satria, A. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Guru SMK Negeri 3 Muara Bungo. *Jurnal Politik Dan Pemerintahan Daerah*, 2(2). <https://doi.org/10.36355/jppd.v2i2.20>
18. Tatlah, I. A., Quraishi, U., & Hussain, I. (2010). A survey study to find out the relationship between leadership styles and demographic characteristics of elementary and secondary school teachers. *Educational Research and Reviews*, 5(11).
19. Umaedi. 2004. *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah/Madrasah (MMBS/M) CEQM*. Jakarta: Penebar Swaday