

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah adalah organisasi bidang pendidikan yang memiliki tujuan untuk mewujudkan masyarakat pendidikan, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, manusia yang beriman dan bertqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan, dikemukakan oleh Musfiqon (2015 :84).

Kompri (2015 : 136), mengemukakan bahwa sekolah merupakan organisasi (institusi) pelaksana teknis penyelenggaraan pendidikan, yang jati dirinya akan terbentuk oleh budaya kerja. Bentuk budaya kerja yang tumbuh dan berkembang di sekolah, dipengaruhi oleh pola dan gaya kepemimpinan yang ada di dalamnya, yang sekaligus merupakan bagian dari budaya kerja itu sendiri. Dengan demikian hidup atau matinya suatu sekolah ditentukan oleh budaya kerja manusia di dalamnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, dituntut untuk tidak bekerja sendiri, tetapi mendelegasikan sebagian tugasnya kepada staf yang lain dengan membentuk *team work* yang dituntut harus kompak, cerdas dan dinamis, sehingga diharapkan adanya jaminan keluwesan struktur dan penyelesaian tugas yang diemban. Untuk menuju ke arah itu, harus di atur dan dimantapkan pembagian tugas yang diemban. Mengingat kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga atau organisasi yang bergerak dalam

pendidikan maka kedudukannya adalah sebagai pengelola (manager), menggerakkan semua komponen sekolah secara optimal.

Sekolah sebagai institusi (lembaga) pendidikan merupakan wadah tempat proses pendidikan dilakukan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Dalam kaitannya sekolah adalah tempat yang bukan hanya sekedar tempat berkumpul guru dan murid, melainkan berada pada suatu tatanan yang saling berkaitan. Oleh karena itu sekolah dipandang suatu organisasi yang membutuhkan manajemen yang baik. Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang membutuhkan pengelolaan yang efektif. Agar sebuah organisasi berjalan efektif harus berjalan sesuai dengan tugas pokoknya, diperlukan manajemen yang efektif, dikemukakan oleh Rulitawati, dkk, (2020: 18).

Sekolah didirikan untuk mencerdaskan dan mengembangkan afektif dan moral murid. Karena itu, masyarakat menaruh harapan pada sekolah untuk membina murid menuju kematangan intelektual, emosional, dan spiritual. Sudah saatnya kepala sekolah mengevaluasi misi, kurikulum, kinerja, guru dan staf sekolah. Di atas kertas mungkin sistem pendidikan sudah terlihat baik, namun dalam pelaksanaannya bisa jadi menyimpang karena kendala internal maupun eksternal, finansial maupun non finansial pendapat Jejen Musfah (2015 :14).

Sekolah merupakan organisasi yang kompleks, unik dan khas. Dikatakan kompleks, karena sekolah merupakan organisasi yang di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lainnya saling keterkaitan dan saling menentukan. Dikatakan unik dan khas, karena sekolah merupakan organisasi

yang memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lainnya. Karena sifatnya yang kompleks, unik dan khas inilah, sekolah sebagai organisasi memerlukan pemimpin yang mampu mengkoordinasikan hingga pada level yang lebih tinggi. Pemimpin dalam sekolah adalah kepala sekolah. Maka tidak jarang keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.

Sesuai dengan ciri-ciri sekolah sebagai organisasi yang bersifat kompleks, unik dan khas, maka tugas dan fungsi kepala sekolah juga harus dilihat dari berbagai sudut pandang. Kepala Sekolah harus melaksanakan tugasnya serta fungsi-fungsinya. Kepala sekolah yang memiliki kompetensi yang tinggi mutlak dibutuhkan untuk membangun sekolah yang berkualitas, sekolah efektif, karena kepala sekolah sebagai pemegang otoritas dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah perlu memahami proses pendidikan di sekolah serta menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah dapat berjalan sesuai dan sejalan dengan upaya-upaya pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Maju mundurnya suatu sekolah tidak lepas dari peran kepala sekolah, karena kepala sekolah sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah. Untuk mewujudkan sekolah efektif dibutuhkan kepala sekolah yang tidak hanya figur personifikasi sekolah, tapi juga paham tentang tujuan pendidikan, punya visi masa depan serta mampu mengaktualisasikan seluruh potensi yang ada menjadi suatu kekuatan yang bersinergi guna mencapai tujuan pendidikan.

Sejarah pertumbuhan peradaban manusia banyak menunjukkan bukti bahwa salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi

adalah kuat tidaknya kepemimpinan. Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pemimpin karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang ingin dicapai. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mulyasa (2014 : 117) bahwa arah yang hendak ditempuh organisasi menuju tujuan harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumus serta penentu strategi dan taktik adalah pemimpin dalam organisasi tersebut.

Semakin tinggi kepemimpinan yang diduduki oleh seseorang dalam organisasi, nilai dan bobot strategik dari keputusan yang diambilnya semakin besar. Sebaliknya, semakin rendah kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, keputusan yang diambilnya pun lebih mengarah kepada hal-hal yang lebih operasional. Terlepas dari keputusan yang diambil, apakah kategori strategik, taktis, teknis, atau operasional, semuanya tergolong pada “penentuan arah” dari perjalanan yang hendak ditempuh oleh organisasi.

Indonesia faces many problems in education. The main problem is raised from the low ability of the headmaster to manage the school. This is related to leadership style. This study aims to explore leadership styles in the field of education and discusses how headmasters should apply leadership styles in schools. Some appropriate leadership styles are applied by the headmaster consisting of (1) managerial leadership, (2) transformational leadership, (3) transactional leadership, (4) instructional leadership and (5) positive leadership. Therefore, the headmaster not only applies a leadership style while managing the school but must be able to combine and contextualize leadership styles based on the need to obtain school goals.(Indonesia menghadapi banyak masalah dalam pendidikan. Masalah utama muncul dari rendahnya kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sekolah. Ini terkait

dengan gaya kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali gaya kepemimpinan di bidang pendidikan dan membahas bagaimana seharusnya kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan di sekolah. Beberapa gaya kepemimpinan yang sesuai diterapkan oleh kepala sekolah yang terdiri dari; (1) kepemimpinan manajerial; (2) kepemimpinan transformasional; (3) kepemimpinan transaksional; (4) kepemimpinan instruksional dan (5) kepemimpinan positif. Oleh karena itu kepala sekolah tidak hanya menerapkan gaya kepemimpinan dalam mengelola sekolah tetapi harus mampu memadukan dan mengkontekstualisasikan gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan sekolah), dikemukakan Lumban Gaol, N. T. (2017 :213-219).

Kepala sekolah merupakan pimpinan sekolah yang memiliki posisi sangat penting, berpengaruh, dan berperan dalam menjalankan manajemen sekolah untuk mengelola semua komponen sekolah yang akan mempengaruhi maju atau mundur, berprestasi atau tidaknya suatu sekolah. Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan pengembangan guru. Prinsip-prinsip dan praktek-praktek kepemimpinan hendaknya dikaitkan dengan peranan sekolah dan kedudukan pimpinan lainnya yang relevan, dan peranan kepemimpinan khusus yang meliputi hubungan staf, siswa, orang tua siswa dan orang-orang lain di luar komuniti tempat sekolah yang berbeda.

A.A. Ketut Jelantik (2015 : 4) berpendapat bahwa dalam hubungannya dengan kehidupan sekolah, maka kepala sekolah berperan sangat penting. Ada beberapa alasan mengapa peran kepala sekolah itu sangat penting karena 1) kepala sekolah adalah figur yang mampu menjadi fasilitator untuk mencapai tujuan pendidikan. Secara hirarkis birokratif, kepala sekolah merupakan kepanjangan tangan dari pemerintah untuk mengejawantahkan cita-cita dan tujuan pendidikan sebagaimana yang digariskan. Kepala sekolah merupakan pelaksana tugas yang di dalamnya tercantum misi harapan dan pembaharuan.

Kepala sekolah juga menjadi tokoh sentral dimana para orang tua menggantungkan masa depan anak-anaknya; 2) kepala sekolah merupakan sosok yang diharapkan mampu mendayagunakan potensi yang ada di sekolah yang bersangkutan. Orang sering mengatakan, wajah sekolah ada pada wajah kepala sekolah itu sendiri. Dalam kondisi seperti itu maka kepala sekolah berperan selain sebagai seorang akumulator juga sebagai seorang konseptor manajerial yang bertanggungjawab pada kontribusi masing-masing demi efektivitas dan efisiensi kelangsungan pendidikan.

Kepala sekolah adalah pemimpin sebuah lembaga pendidikan formal yang bertanggung jawab terhadap kelangsungan proses belajar mengajar, serta mengembangkan potensi yang ada di lembaga tersebut. Kepala sekolah juga merupakan guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang memiliki potensi yang strategis dalam mengembangkan potensi yang ada di sekolah itu sendiri. Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dalam menentukan kemajuan sekolah.

Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala Sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya.

Kepala sekolah yang memiliki kompetensi yang tinggi mutlak dibutuhkan untuk membangun sekolah yang berkualitas, sekolah efektif, karena kepala sekolah sebagai pemegang otoritas dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah

perlu memahami proses pendidikan di sekolah serta menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah dapat berjalan sesuai dan sejalan dengan upaya-upaya pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Maju mundurnya suatu sekolah tidak lepas dari peran kepala sekolah, karena kepala sekolah sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah. Untuk mewujudkan sekolah efektif dibutuhkan kepala sekolah yang tidak hanya figur personifikasi sekolah, tapi juga paham tentang tujuan pendidikan, punya visi masa depan serta mampu mengaktualisasikan seluruh potensi yang ada menjadi suatu kekuatan yang bersinergi guna mencapai tujuan pendidikan.

Kepemimpinan pendidikan merupakan hal mendasar dalam dunia pendidikan. Berbagai bentuk, model, dan gaya kepemimpinan terus menerus digali agar ditemukan cara terbaik dan efektif dalam mencapai harapan dunia pendidikan sesuai amanat Undang-Undang Dasar. Kepemimpinan yang baik, efektif dan handal dapat membawa lembaga pendidikan ke arah yang lebih berkualitas, yaitu lembaga atau organisasi pendidikan yang mampu secara mandiri menghasilkan manusia-manusia yang sebagaimana diharapkan. Begitu pula sebaliknya, tanpa hadirnya sosok pemimpin dengan kepemimpinan yang andal dan memadai, maka mustahil tujuan pendidikan yang telah dicanangkan akan tercapai sebagaimana yang dicita-citakan, dikemukakan oleh Urip Triyono (2019:5)

Suparman (2019 :7) menyatakan bahwa keberhasilan seorang pendidik dalam proses belajar mengajar bertumpu pada kemampuan seorang pendidik.

Keberhasilan proses belajar mengajar akan membawa dampak positif terhadap prestasi belajar peserta didik. Keberhasilan peserta didik berimplikasi terhadap hasil lulusan yang baik dan dapat diterima oleh masyarakat atau lembaga penerima lulusan. Sebagai pendidik yang di dalam kinerjanya dalam pembinaan seorang pemimpin, yaitu kepala sekolah sangat mempengaruhi rasa, perasaan dan pola kerja para pendidik tersebut. Artinya, bahwa kepemimpinan seorang kepala sekolah terhadap kinerja pendidik akan berpengaruh terhadap keberhasilan dan prestasi kerjanya. Untuk itu, pola kepemimpinan kepala sekolah seyogyanya menjadi kajian utama sebelum menemui kriteria-kriteria kinerja pendidik dan memberikan garapan-garapan terhadap para pendidik.

Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi, sehingga orang lain mau dan mampu bergerak serta meneladani sikap dan watak pribadinya ke arah pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku oleh seseorang pada saat itu mempengaruhi orang lain. Mulyasa (2014 : 108) berpendapat gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Per H. Hansson Jon Aarum Andersen (1990). *This article investigates the three important dimensions of managerial behavior: (1) Leadership style describes the behavior of the leader by task orientation, relationship orientation,*

and change orientation; (2) Managerial decision-making style describes the typical way in which managers solve problems and make decisions. Four functions are used to describe behavior: sensing, intuition, thinking, and feeling; (3) Motivation profile. Three needs are used to denote the motivation profile of leaders: achievement motivation, affiliation motivation, and power motivation. These factors tap into some important orientations and aspirations of managers, which lead to specific behavioral patterns. Artikel ini menyelidiki tiga dimensi penting dari perilaku manajerial: 1) Gaya kepemimpinan menggambarkan perilaku pemimpin orientasi tugas, orientasi hubungan, dan orientasi perubahan; 2) Gaya pengambilan keputusan manajerial menggambarkan cara khas di mana manajer memecahkan masalah dan membuat keputusan. Empat fungsi digunakan untuk mendeskripsikan perilaku: penginderaan, intuisi, pemikiran, dan perasaan; 3) Profil motivasi. Tiga kebutuhan digunakan untuk menunjukkan profil motivasi pemimpin: motivasi berprestasi, motivasi afiliasi, dan motivasi kekuatan. Faktor-faktor ini memanfaatkan beberapa orientasi dan aspirasi penting manajer, yang mengarah pada perilaku tertentu pola.

Secara teoritis telah dikenal gaya kepemimpinan, namun gaya mana yang terbaik tidak mudah untuk ditentukan. Untuk menentukan gaya kepemimpinan, sedikitnya dapat dikaji dari tiga pendekatan, yaitu pendekatan sifat, pendekatan perilaku, dan situasional.

Pendekatan sifat mencoba menerangkan sifat-sifat yang membuat seseorang berhasil. Pendekatan ini bertolak dari asumsi individu merupakan pusat

kepemimpinan. Kepemimpinan dipandang sebagai sesuatu yang mengandung lebih banyak unsur individu, terutama pada sifat-sifat individu. Penganut pendekatan ini berusaha mengidentifikasi sifat-sifat kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin yang berhasil. Mulyasa (2014 : 108) berpendapat bahwa pendekatan sifat berpendapat bahwa terdapat sifat-sifat tertentu, seperti kekuatan fisik atau keramahan yang esensial, pada kepemimpinan yang efektif. Sifat-sifat pribadi yang tak terpisahkan ini seperti inteligensi, dianggap bisa dialihkan dari situasi ke situasi yang lain. Karena tidak semua orang memiliki sifat-sifat ini, hanyalah mereka yang memiliki ini yang bisa dipertimbangkan untuk menempati kedudukan kepemimpinan. Dengan demikian, ada seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat bawaan yang membedakannya dari yang bukan pemimpin. Pendekatan ini menyarankan beberapa syarat yang harus dimiliki pemimpin yaitu: (1) kekuatan fisik dan kekuatan syaraf; (2) penghayatan terhadap arah dan tujuan, (3) antusiasme; (4) keramahaman; (5) integritas; (6) keahlian teknis; (7) kemampuan mengambil keputusan; (8) intelegensi; (9) ketrampilan memimpin; dan (10) kepercayaan. Mulyasa (2014 : 109) menyatakan bahwa pendekatan sifat tampaknya tidak mampu menjawab pertanyaan di sekitar kepemimpinan. Sebagai contoh, adakah kombinasi optimal dari sifat kepribadian dalam menentukan keberhasilan pemimpin. Apakah sifat-sifat kepribadian itu mampu mengidentifikasi kepemimpinan yang potensial? Apakah karakteristik itu dapat dipelajari atau telah ada sejak seseorang lahir? Ketidakmampuan pendekatan ini dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut menyebabkan banyak kritik yang datang dari semua pihak.

Pendekatan Perilaku, studi ini menfokuskan dan mengidentifikasi perilaku yang khas dari pemimpin dalam kegiatannya mempengaruhi orang lain (pengikut). Pendekatan perilaku kepemimpinan banyak membahas keefektifan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin.

Pendekatan Situasional, pendekatannya ini hampir sama dengan pendekatan perilaku, keduanya menyoroti perilaku kepemimpinan dalam situasi tertentu. Dalam hal ini kepemimpinan lebih merupakan fungsi situasi daripada sebagai kualitas pribadi merupakan suatu kualitas yang timbul karena interaksi orang-orang dalam situasi tertentu. Menurut pandangan perilaku, dengan mengkaji kepemimpinan dari beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku akan memudahkan gaya kepemimpinan yang paling cocok. Pendekatan ini menitikberatkan pada berbagai gaya kepemimpinan yang paling efektif diterapkan dalam situasi tertentu.

Banyak hasil-hasil studi yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi merupakan faktor yang berhubungan dengan produktivitas dan efektivitas organisasi. Mulyasa (2014 : 117) mengemukakan ada beberapa faktor determinan terhadap produktivitas kerja antara lain iklim kepemimpinan, tipe kepemimpinan, dan pemimpin. Ada enam faktor yang turut menentukan tingkat produktivitas, yaitu pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan, dan tingkat upah minimal. Dari keenam faktor tersebut, yang mendukung produktivitas tenaga kerja, secara eksplisit, dalam iklim kerja, diuraikan pentingnya kepemimpinan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja untuk meningkatkan produktivitas kerja demi tercapainya tujuan. Dalam kaitannya dengan peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja, perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya, dan dia sendiri harus berbuat baik. Pemimpin juga harus menjadi contoh, sabar, dan penuh pengertian. Fungsi pemimpin hendaknya diartikan seperti motto Ki Hajar Dewantara : *ing ngarsa sung tuladha, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani* (di depan menjadi teladan, di tengah membina kemauan, di belakang menjadi pendorong/memberi daya).

Model gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja dan prestasi sekolah. Suhardiman (2012 : 149) menyatakan bahwa kinerja sekolah adalah prestasi yang dicapai sekolah yang bersangkutan. Prestasi tersebut meliputi prestasi akademik dan non akademik. Prestasi itu sebagai hasil kerja kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, panjaga , komite sekolah dan unsur lain yang ada di sekolah. Selanjutnya Depdiknas (2008 : 4) menyatakan orang yang bertanggung jawab terhadap kinerja sekolah adalah kepala sekolah. Kinerja sebuah sekolah tidak terlepas dari baik buruknya kinerja sekolahnya, kinerja kepala sekolah adalah hasil kerja yang dicapai kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kekuatan bagi kepala sekolah dalam menghadapi perubahan, penyesuaian tujuan, sasaran proses, sesuai

dengan tuntutan pengembangan sekolah. Model kepemimpinan yang digunakan sangat mempengaruhi keterlaksanaan segala aspek yang telah direncanakan, karena kepala sekolah sebagai pemimpin satuan pendidikan merupakan motor penggerak sumber daya sekolah, terutama guru, karyawan dan siswa. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif yaitu dilihat dari beberapa kriteria berikut :

- 1) mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif;
- 2) dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan;
- 3) mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan;
- 4) berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah;
- 5) bekerja dengan tim manajemen, serta;
- 6) berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, dikemukakan oleh Mulyasa (2014:126)

Agung dan Yufriawati (2013:63) menyampaikan hasil observasi yang ditulis dalam bukunya yang berjudul Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergi guru, kepala sekolah dan pengawas. Permasalahan yang terjadi hambatan dalam kepemimpinan kepala sekolah sekarang ini antara lain:

- 1) Kepemimpinan yang dijalankan sebagian besar kepala sekolah tidak memiliki prioritas terhadap peningkatan unsur pendidikan di sekolahnya;
- 2) Kepala sekolah kurang mampu menjabarkan dan mewujudkan visi yang telah dimiliki sekolah ke dalam perangkat upaya untuk mencapainya;
- 3) Upaya perubahan lebih dinilai sebagai bentuk resiko yang dapat mengancam jabatan apabila mengalami kurang keberhasilannya sehingga terjebak ke dalam pola pengelolaan institusi pendidikan yang *stagnan*;
- 4) Kepala sekolah masih bertumpu pada asas kepemimpinan yang mengontrol atas bawahannya, dan bukan mengontrol dengan bawahannya;
- 5) Kepemimpinan, dominan instruksioanl sehingga mematikan kemandirian dan kreativitas bawahan.

Dalam kepemimpinan dikenal gaya kepemimpinan yang biasa digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahan. Mifta Thoha (2010 : 49) berpendapat gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Jadi dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat mempengaruhi kinerja dan prestasi sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh pada arah dan tujuan sekolah yang direncanakan sebelumnya, termasuk di dalamnya adalah bagaimana meningkatkan kinerja dan prestasi sekolah agar lebih bermutu.

Di wilayah Korwilcam Dindik Purwokerto Timur ada 32 Kepala Sekolah yang terbagi menjadi 3 Dabin, Dabin I meliputi SDN 1,3,4 dan 7 Sokanegara,SD Al Irsyad 1 dan 2, SD Bruderaan,SD Santo Yosep, SD Santa Maria, dan SD

Harapan Bunda. Dabin II meliputi SDN Kranji 1,4,8, SDN Purwokerto Wetan 1,2,3, SDN Purwokerto Lor 1,2 , SD Kristen 1,2, dan MI Diponegoro. Sedangkan Dabin III meliputi SDN Arcawinangun 1,3,4,5, SDN Mersi 1,2,3,4, SD Mulia Bakti, dan SD Karitas. Dari beberapa kepala sekolah ada yang sudah menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik, tetapi sebagian ada yang belum menerapkan gaya kepemimpinan secara efektif.

Berdasarkan informasi dari narasumber Pengawas di wilayah Korwilcam Dindik Purwokerto Timur (Hasil Rapat Pembinaan Kepala Sekolah tanggal 10 Juni 2020), ada sebagian kepala sekolah yang kurang maksimal dalam melaksanakan fungsi manajerial. Kepala sekolah masih banyak yang belum tepat dalam menggunakan gaya kepemimpinan. Banyaknya kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan yang kurang tepat contohnya berkaitan dengan SDM yang dimiliki kepala sekolah, masih ada kepala sekolah yang kurang bertanggung jawab dalam tugasnya sehingga menimbulkan ketidaknyamanan warga sekolah. Di samping itu ada kepala sekolah yang mengundurkan diri dari jabatannya sebagai kepala sekolah sebelum masa jabatannya berakhir, ini juga merupakan penyebab karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah kurang efektif sehingga menimbulkan kejenuhan dan kebosanan dalam melaksanakan tugas. Tentunya hal ini membentuk suasana kerja yang kurang harmonis dan kondusif. Selain itu, banyaknya tuntutan dari orang tua murid agar anaknya berprestasi baik di bidang akademik maupun non akademik, hal ini juga yang mengharuskan kepala sekolah untuk melakukan berbagai inovasi agar sekolah yang dipimpinnya selalu

memperoleh kejuaraan dalam setiap lomba. Di samping itu juga adanya tuntutan tugas yang harus dikerjakan tepat waktu misalnya lapor bulan, SPJ BOS, ataupun tagihan lainnya yang menuntut kepala sekolah untuk selalu bekerja di luar jam kedinasan. Sehingga membutuhkan waktu dan tenaga yang lebih ekstra agar tagihan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Dengan mencermati permasalahan di atas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian ini dengan judul “ Efektivitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja dan Prestasi Sekolah di Sekolah Dasar Korwilcam Dindik Purwokerto Timur Kabupaten Banyumas Tahun Pelajaran 2020/2021”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah efektivitas gaya kepemimpinan kepala sekolah di sekolah dasar Korwilcam Dindik Purwokerto Timur ?
2. Bagaimana efektivitas gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja sekolah di sekolah dasar Korwilcam Dindik Purwokerto Timur?
3. Bagaimana efektivitas gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi sekolah di sekolah dasar Korwilcam Dindik Purwokerto Timur ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis efektivitas gaya kepemimpinan kepala sekolah di sekolah dasar.

2. Menganalisis efektivitas gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja sekolah.
3. Menganalisis efektivitas gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan prestasi sekolah.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan teori, minimal menguji teori-teori yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja dan prestasi sekolah di Korwilcam Dindik Purwokerto Timur Kabupaten Banyumas.

2. Secara Praktis

Sedangkan secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi berbagai pihak, antara lain :

- a. Bagi Dinas Pendidikan

Bagi Dinas Pendidikan, khususnya Kepala Sekolah se- Korwilcam Dindik Purwokerto Timur Kabupaten Banyumas. Diharapkan sebagai bahan pertimbangan untuk kepala sekolah dalam menerapkan efektivitas gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

- b. Bagi sekolah

Sebagai bahan masukan bagi sekolah untuk meningkatkan kualitas sekolahnya, khususnya kinerja dan prestasi sekolah dengan menerapkan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

- c. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai bahan perenungan dan evaluasi diri untuk mengembangkan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi dan situasi dalam upaya meningkatkan kinerja dan prestasi sekolah.

d. Bagi Guru

Bagi guru sekolah dasar dapat menjadikan motivasi untuk selalu meningkatkan ilmunya dalam mengembangkan diri menjadi guru yang profesional.

