

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan hakekatnya suatu kewajiban bagi salah satu orang dalam mengemban amanah yang diberikan dalam suatu lembaga organisasi. Orang yang mendapatkan amanah tersebut dipercaya memiliki sifat, sikap, dan gaya yang baik untuk mengurus lembaga organisasi. Menurut Wagen & Davies (dalam Aziz 2016: 70) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas terkait dengan memanfaatkan kekuatan orang untuk mencapai tujuan organisasi. Kemudian menurut Saleh (2016: 20) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain agar mau mengikuti pemimpin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain itu, menurut Seto (2017: 3) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuai tujuan bersama.

Berdasarkan ketiga gagasan para tokoh diatas tentang pengertian kepemimpinan. Disimpulkan secara teoritis bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan seorang pemimpin, dalam mempengaruhi orang lain untuk memberikan pengaruh, motivasi dan mengajak orang lain agar bisa bekerja sama, dengan tujuan mencapai suatu nilai yang hendak ingin

dicapai dalam suatu organisasi. Pencapaian tujuan tersebut tentu tidak terlepas dari mengerahkan aktivitas kelompok agar tercapai target bersama. Selain itu, pemimpin harus mampu memberdayakan kemampuan yang dimiliki dan senantiasa memberikan motivasi kepada bawahan untuk merealisasikan tujuan.

b. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan pada dasarnya untuk memberikan konsep dasar akan hakekat kepemimpinan itu sendiri. Selain untuk mengetahui hakekat juga untuk mengenal akan sumber kepemimpinan. Menurut Seto (2017: 26-27) mengemukakan bahwa ditinjau dari sejarah perkembangannya dapat dikemukakan disini adanya tiga teori dasar kepemimpinan: 1) Teori Genetis (Keturunan), 2) Teori Sosial, dan 3) Teori Ekologis. Berdasarkan teori dasar kepemimpinan tersebut untuk mengetahui secara jelas munculnya pemimpin dalam lembaga organisasi. Menelusuri gaya kepemimpinan dapat diidentifikasi terlebih dahulu mulai munculnya pemimpin. Untuk mengetahui definisi dari tiap-tiap teori tersebut berikut penjelasannya.

Teori genetis (keturunan) ini meyakinkan bahwa para pemimpin muncul karena berbakat dan dilahirkan untuk menjadi pemimpin (*leader are born, by nature*). Kemudian teori sosial ini meyakinkan bahwa para pemimpin muncul karena diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup tentang kepemimpinan (*leader are made, by nurture*). Terakhir teori ekologis ini meyakinkan bahwa para pemimpin muncul karena

gabungan teori genetis dan sosial sehingga dibekali bakat alamiah dan pendidikan serta pengalaman (*leader are born and made*). Berdasarkan dari ketiga teori tersebut menunjukkan bahwa sifat-sifat seorang pemimpin yang dimiliki dari lahir tidak selalu menjadi pemimpin yang baik. Namun suksesnya pemimpin juga dipengaruhi oleh situasi yang dapat berubah sesuai dengan perkembangan kehidupan kelompok yang dipegangnya.

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada umumnya digunakan untuk menjalin interaksi antara pemimpin dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan secara umum dapat diklarifikasikan pada gaya-gaya tertentu. Melihat gaya kepemimpinan menurut para tokoh membedakan beberapa macam jenis gaya kepemimpinan. Menurut Iqbal, Anwar & Haider (2015: 3) mengatakan sebagai berikut:

“..categorized different leadership style. They suggested that leadership style could be explained on a scale ranging from autocratic through democratic to participative to show the degree of authority and decision makes power of leaders and employee”.

Berdasarkan kutipan tersebut diartikan bahwa kategori gaya kepemimpinan berbeda. Mereka menyarankan bahwa gaya kepemimpinan dapat dijelaskan dalam skala peringkat dari otokrat hingga demokratis hingga partisipatif, untuk menunjukkan tingkat wewenang dan keputusan dalam membuat kekuasaan bagi pemimpin dan karyawan. Dalam pemaparan tersebut menjelaskan terdapat tiga macam gaya kepemimpinan. Gaya tersebut adalah gaya otokrat, gaya demokratis dan gaya partisipatif.

Adapun gaya kepemimpinan tersebut masih dapat dibedakan dalam tipe untuk memegang kepemimpinan. Menurut Komariah & Triatna (2010: 75-82) pengelompokan gaya kepemimpinan ada gaya transaksional, transformasional, dan visioner. Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang menekankan kepada tugas yang diemban bawahan. Kedua kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mewakili wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi di masa datang. Terakhir kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal.

Selain tiga gaya kepemimpinan tersebut menurut Komariah & Triatna juga terdapat pandangan lain tentang kepemimpinan. Menurut Karwati dan Priansa (dalam Zuryati, Djailani & Usman 2015: 41) mengemukakan tiga gaya kepemimpinan kepala sekolah yang paling luas dikenal adalah gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez-faire*. Sesuai dengan gaya kepemimpinan tersebut dimaksudkan sebagai gambaran kepemimpinan dalam lembaga pendidik. Berdasarkan pandangan para tokoh diatas tentang gaya kepemimpinan, maka digunakan secara kebutuhan dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Sesuai dengan tujuan tersebut disimpulkan terdapat gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, gaya

kepemimpinan visioner, gaya kepemimpinan otokrat, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan *laissez-faire* dan gaya partisipatif.

Gaya kepemimpinan transaksional ini gaya kepemimpinan yang saling menguntungkan antara pemimpin dengan bawahan/karyawan, dengan memahami kebutuhan dasar. Menurut Komariah & Triatna (2010: 75) mengatakan kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang menekankan pada tugas yang diemban bawahan. Kepemimpinan ini memiliki ciri khas, pandangan pemimpin percaya orang lebih senang untuk diarahkan, menjadi karyawan yang ditentukan prosedurnya dan pemecahan masalahnya, terdapat dorongan kontingen dalam bentuk reward dan punishment dalam transaksi yang disepakati bersama, dan pemimpin tidak membagi pengetahuannya kepada staf karena mampu menimbulkan koreksi dan pengkritik moral (Komariah & Triatna 2010: 77). Seorang pemimpin transaksional juga dapat dikatakan pemimpin yang berfokus sebagai manajer, karena sangat terlibat pada aspek-aspek prosedural manajerial. Sehingga pemimpin transaksional merancang pekerjaan sedemikian rupa dengan menyesuaikan jenis, jenjang jabatan dan melakukan interaksi dengan anggota yang dipimpinnya.

Gaya kepemimpinan transformasional dikatakan sebagai pemimpin yang visioner. Menurut Komariah & Triatna (2010: 78) mengatakan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi

bukan untuk saat ini tai dimasa datang. Pada seorang pemimpin transformasional identik memiliki visi yang jelas, memiliki gambaran holistik, tentang perencanaan organisasi di masa. Sehingga dalam menjalankan kepemimpinan untuk semua tujuan dan sarannya telah tercapai (Komariah & Triatna 2010: 78). Pemimpin transformasional juga menganut prinsip-prinsip nilai organisasi perlu dirancang dan ditetapkan oleh semua staf dan karyawan yang mempunyai rasa memiliki dan komitmen dalam pelaksanaannya. Selain itu, pemimpin yang mengarah kepada arah cita-cita dimasa mendatang.

Gaya kepemimpinan visioner ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam perencanaan dan rumusan visi yang jelas, untuk penentuan sasaran kepemimpinan yang bervisi pada kebutuhan dan tuntutan. Visi dalam kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan *school based management* adalah kepemimpinan yang memiliki visi (*visionary leadership*), kepemimpinan yang difokuskan untuk masa depan berkualitas dalam menghadapi tantangan (Komariah & Triatna 2010: 81-82). Menurut Adair (dalam Komariah & Triatna 2010: 82), menjelaskan ciri kepemimpinan yang berkualitas, yaitu: memiliki integritas, memiliki antusiasme terhadap perkembangan lembaga, mengembangkan kehangatan, budaya dan iklim organisasi, memiliki ketenangan dalam manajemen organisasi, dan tegas serta adil dalam mengambil tindakan kelembagaan.

Gaya kepemimpinan otokrat sebagai gaya kepemimpinan yang memberikan pengaruh negatif dalam lingkungannya, karena kepemimpinan yang mendasar pada kekuasaan dan paksaan yang harus dilaksanakan. Menurut Aziz (2016: 74) mengemukakan kepemimpinan jenis mewajibkan orang lain melakukan dan mematuhi atas keputusan yang diambilnya. Ciri dalam gaya kepemimpinan otokrat adalah pemimpin ingin berperan tunggal dan berambisi merajai situasi, bersifat tertutup dalam perencanaan pada organisasi, pemimpin selalu menjauh dari anggotanya, dan setiap perintah dan kebijakan selalu diputuskan pemimpin sendiri (Abbas 2008: 43). Kepemimpinan otokrat juga dianggap kepemimpinan yang kurang berberan dalam memajukan kesejahteraan anggota/staf dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan demokratis dipandang kepemimpinan yang melibatkan semua orang yang dipimpinnya serta dalam pengambilan keputusan selalu melalui musyawarah bersama. Kepemimpinan demokratis ini menghargai potensi setiap individu, terbuka dalam nasehat dan kritik dari bawahan, adanya pengakuan dalam keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan anggota seefektif mungkin, dan seorang pemimpin mengutamakan tujuan kesejahteraan serta kelancaran kerjasama setiap warga kelompok (Abbas 2010: 45-46). Dalam kepemimpinan demokratis lebih bersifat bijaksana dalam pembagian tugas dan kewajiban sebagai pemimpin.

Gaya kepemimpinan *laissez faire* adalah gaya kepemimpinan yang mengedepankan kebebasan bagi anggotanya dalam bekerja dan pemimpin tidak berpartisipasi aktif dalam lingkungan kelompoknya. Identitas gaya kepemimpinan ini terletak pada pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan, pemimpin hanya sebagai simbol dan wakil semata, kedudukan pemimpin didapat melalui penyogokan, suapan atau karna adanya unsur nepotisme, pemimpin tidak mampu melakukan koordinasi dengan stafnya, dan tidak berdaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif (Abbas 2010: 43-44). Berdasarkan kepemimpinan *laissez faire* dikatakan sebagai kepemimpinan yang bukan sebenarnya sebagai pemimpin, yakni tanpa adanya disiplin, bekerja sama, dan partisipasi aktif pemimpin.

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan diri pemimpin dalam masalah yang dihadapi para bawahanannya, untuk diselesaikan secara tuntas. Gaya kepemimpinan partisipatif memberikan dampak, seperti mendorong guru untuk melaksanakan tugas dengan memberikan kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan yang mempercayai dan menghormati, dan adanya kebebasan untuk berkreasi dan berinovasi bagi guru (Hastuti, Soegito & Roshaanti 2017: 33). Dalam kepemimpinan ini pemimpin lebih bersifat terbuka dalam memberikan kemudahan dan kesempatan bagi bawahannya.

d. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan yang unggul harus memiliki prinsip dan karakter yang kuat. Menurut Zuryati, Djailani & Usman (2015: 39) mengemukakan bahwa pengertian kepemimpinan kepala sekolah itu adalah cara kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa dan orang tua dan pihak lain. Prinsip meraih kepemimpinan terbaik ternyata banyak faktor yang dapat mendorong keberhasilan pendidikan. Faktor tenaga pendidik merupakan pusat dari keberhasilan prestasi belajar siswa. Namun atas keberhasilan tenaga pendidik dalam meraih keberhasilan prestasi belajar siswa tidak jauh dari pembinaan yang matang dari kepala sekolah. Pada dasarnya kepala sekolah adalah pengatur segala aktivitas guru. Pentingnya karakter khusus bagi kepala sekolah sebagai simbol bentuk keberhasilan sekolah yang akan dicapai melalui kepemimpinannya.

Karakter yang dimiliki kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi proses kegiatan sekolah dalam hal pembelajaran maupun tidak. Menurut Sukarno (dalam Ahmad Muslimin 2018: 59), mengungkapkan kepala sekolah yang rajin, cermat, peduli terhadap bawahan, akan berbeda dengan kepemimpinan yang acuh tak acuh, kurang komunikatif apalagi arogan dengan komunitas sekolahnya. Kepemimpinan kepala sekolah juga pusat dalam kesuksesan program kerja yang dijalankan. Diperlukan upaya koordinasi, komunikasi dan

supervisi sangat penting karena dalam ketiga hal tersebut sering terjadi hambatan dalam keberhasilan kepemimpinan.

Berdasarkan hal tersebut bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah yang baik sangat dibutuhkan dalam meraih keberhasilan sekolah. Tidak jauh dari tugas dan fungsi kepala sekolah dalam memimpin dengan harapan mewujudkan sekolah yang efektif, produktif, mandiri dan akuntabel. Kepala sekolah juga perlu memperhatikan fungsi kepemimpinan di dalam kehidupan sekolah.

Adapun karakteristik kepemimpinan kepala sekolah menurut Wahjosumidjo (2008:106-109) kepala sekolah dalam praktik sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktikkan fungsi kepemimpinan. Dilihat dari fungsi kepemimpinan sebagai berikut: 1) kepala sekolah akan dihadapkan kepada sikap guru, staf, dan para siswa, 2) sugesti atau saran kepala sekolah sangat diperlukan, 3) untuk pencapaian tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana, sarana dan sebagainya, 4) kepala sekolah berperan sebagai katalisator, 5) kepala sekolah memberikan rasa aman, 6) seorang kepala sekolah selaku pemimpinan menjadi pusat perhatian, 7) kepala sekolah adalah sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa, dan 8) kepala sekolah hendaknya mampu memperhatikan kebutuhan bawahannya.

Melalui fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah untuk membekali diri sebagai pemimpin. Terciptanya pemimpin dengan memahami itu, kepemimpinannya mampu untuk mempengaruhi orang lain

atau organisasi, memberikan contoh teladan yang baik, menggaris bawahi bahwa kepala sekolah mengerjakan kewajiban dengan baik. Harapannya dari kepala sekolah dalam mengemban amanah memberikan peluang terbuka atas keberhasilan pencapaian tujuan sekolah. Selain itu, mampu menjadi tauladan bagi rekan kerja yang berada di bawah kepemimpinannya.

2. Kepala Sekolah

a. Definisi Kepala Sekolah

Pada dasarnya kepala sekolah merupakan pemimpin utama dalam sekolah terkait pengatur jalannya kegiatan sekolah dan mewakili sekolah. Menurut Muslimin (2018: 59) mengemukakan bahwa kepala sekolah selaku pemimpin secara langsung merupakan contoh nyata dalam aktivitas kerja bawahannya. Menurut Wahjosumidjo (2008: 83) mengemukakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah. Sedangkan pendapat lain, Kompari (dalam khatijah, 2018: 228) mengatakan bahwa kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah, artinya kepala sekolah sebagai guru biasa yang diberikan amanah dengan tugas tambahan yang diberikan untuk memimpin suatu sekolah.

Dengan demikian disimpulkan bahwa kepala sekolah pada hakekatnya adalah seorang guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah agar mengoptimalkan terselenggaranya proses belajar mengajar dengan baik. Kepala sekolah juga berkewajiban tetap

mengajar dan juga diangkat sebagai perwakilan sekolah dalam merencanakan, mengorganisir, dan mengevaluasi kegiatan sekolah. Karena itu, kepala sekolah berperan ganda dalam perannya sebagai wakil sekolah.

b. Kompetensi Kepala Sekolah

Kewajiban kepala sekolah dalam memimpin suatu lembaga pendidikan tidak luput dengan kompetensi yang ada. Menurut Permendiknas No. 28 Tahun 2010 (dalam Kompari 2017: 36), dalam kompetensi yang diharapkan kepala sekolah kompetensi kepala sekolah/Madrasah adalah pengetahuan, sikap dan keterampilan pada dimensi-dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Kompetensi ini berguna bagi kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya kompetensi kepala sekolah diharapkan mampu memberi pedoman yang mendorong kepala sekolah ke arah yang lebih baik. Hal tersebut supaya terciptanya lembaga pendidikan yang mampu mencitakan sumber daya manusia yang unggul.

Pentingnya kompetensi kepala juga merupakan bagian dari keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya. Bukan hanya sebagai pedoman kepala sekolah tetapi ikut menjadi prasyarat menjadi kepala sekolah. Untuk itu dengan memenuhi standar kompetensi mampu mengimplementasikan kepala sekolah telah melaksanakan dan memenuhi standar kompetensi.

Pada kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah menurut Kompari (2017: 37) menjelaskan kompetensi kepala sekolah dijabarkan menjadi tiga aspek. Dilihat dari aspek kompetensi sebagai berikut:

“1) Kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang menjadi penciri karakteristik seseorang dalam menjalankan tugas, 2) Penciri karakteristik kompetensi yang digambarkan dalam aspek pertama itu tampil nyata (*manifest*) dalam tindakan, tingkah laku dan unjuk kerjanya, dan 3) Hasil unjuk kerjanya itu memenuhi suatu kriteria standar kualitas tertentu”.

c. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan wakil sekolah yang membantu untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program yang terencana. Tugas kepala sekolah adalah bekerja dengan orang lain, bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan, menghadapi berbagai persoalan dengan waktu dan sumber yang terbatas, berpikir secara analitik dan konseptual, seorang mediator atau juru penengah, seorang politisi, seorang diplomat, dan mampu mengambil keputusan-keputusan yang sulit (Kompari, 2017: 55).

Dalam menjalankan fungsinya tersebut, kepala sekolah juga bekerja melalui fungsi-fungsi yang telah diatur. Menurut Mulyasa (2011: 98) menegaskan bahwa kepala sekolah sedikitnya harus berfungsi sebagai sebagai *edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator* (EMASLIM). Dalam melaksanakan fungsinya sebagai bentuk nyata kepala sekolah berfungsi, yaitu 1) *edukator/edukasi* artinya kepala sekolah berfungsi untuk membimbing dan

mengembangkan guru, staf dan siswa dalam proses pembelajaran, 2) *manager/manajer* artinya kepala sekolah berfungsi mengorganisasikan sekolah, menyusun program, mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengatur kegiatan, 3) *administrator/admistrasi* artinya kepala sekolah mengadministrasi semua kegiatan berupa kegiatan belajar mengajar, bimbingan konseling, kesiswaan dan sebagainya, 4) *supervisor/supervisi* artinya kepala sekolah bertugas menyusun program supervisi sekolah dan memanfaatkan hasil supervisi, 5) *leader/pemimpin* artinya kepala sekolah pemimpin dalam lembaga pendidikan yang dipimpinya, 6) *inovator/inovasi* artinya kepala sekolah sebagai pembaharu dalam berbagai aspek bagi guru, staf dan siswa, dan 7) *motivator/motivasi* artinya kepala sekolah sebagai pembangkit minat bagi guru, staf dan siswa di sekolah.

d. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

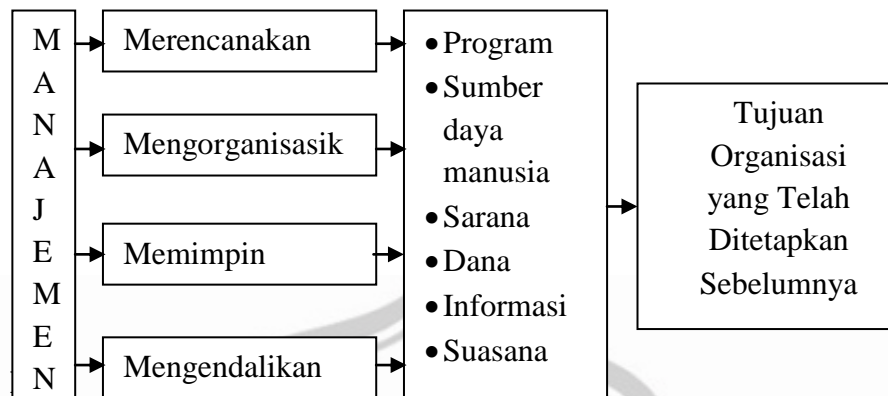
Peran kepemimpinan kepala sekolah menjadikan kepala sekolah mendapat tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah. Menurut Muslimin (2018: 59) mengemukakan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengerakkan, dan menyerasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah dan mempergunakan sesuai kebutuhan. Dengan ini kepala sekolah dituntut memiliki wewenang dan hak yang tinggi di sekolah. Terkait kewenangan kepala sekolah dalam memimpin kebijakan, tata tertib, dan dalam mengelola

sumber daya pendidikan yang ada. Selain itu, pentingnya peran ini sebagai gambaran kepemimpinan kepala sekolah.

Perspektif lain juga memiliki pandangan sendiri akan peran kepemimpinan kepala sekolah. Peran kepala sekolah sebagai sentral dalam menunjang perbaikan sekolah. Tujuannya agar mampu terlaksana dengan baik akan kegiatan sekolah. Selain itu, pemimpin yang bertanggung jawab juga dalam administrasi sekolah, penyelenggaraan pendidikan, pembinaan dan pengawasan terhadap kegiatan pendidikan. Peran kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (2008: 83), mengemukakan peran pentingnya kepala sekolah, yaitu: 1) kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah, dan 2) kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.

3. Manajemen Kepala Sekolah

Manajemen pada hakekatnya prosedur kerja kepala sekolah dalam melaksanakan, mengorganisasikan dan memimpin. Manajemen diartikan proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan dan mendayagunakan, para anggota organisasi yang bertujuan mencapai suatu tujuan (Mulyasa 2011: 103). Menurut James A.F. Stoner (dalam Wahjosumidjo, 2008:96), menguraikan manajemen kepala sekolah dapat di lukiskan melalui bagan. (Gambar 2.2)



Gambar 2.1 Manajemen Kepala Sekolah

B. Penelitian Relevan

1. Eytan Cohen (2015) dengan judul *“Principal Leadership Style and Teacher and Principal Attitudes, Concerns and Competencies regarding Inclusion”*. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru membuktikan sebagian besar menonjol pada gaya transformasional, kedua gaya transaksional dan terakhir paling kecil pada gaya laissez-faire. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif diakibatkan karena menjaga interaksi sehari-hari dengan guru atau tenaga pendidik. Selain itu, penting pula dalam memenuhi kebutuhan guru atas kinerja yang diberikan berupa penugasan kerja dan tanggung jawab. Terakhir pengalaman bertahun-tahun dalam menjadi kepala sekolah menunjukkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif.
2. Hussain, Ahmad, Malik & Batool (2017) dengan judul *“Principals’ Leadership Style and Teachers’ Job Satisfaction: A Correlations Study at Secondary Level”*. Hasil penelitian ini didapat bahwa kepala sekolah sangat

kooperatif dan mendukung dalam memutuskan tujuan dan standar sekolah. Para responden sepakat tentang kepala sekolah memiliki otoritas penuh, kepala sekolah menentukan tujuan operasional. Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada para guru untuk bekerja secara mandiri, mendengarkan masalah guru dan perhatian, serta kepala sekolah sangat mendukung dan kooperatif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dalam kepemimpinan kepala sekolah terdapat gaya kepemimpinan otokrat dan demokratis. Namun, berdasarkan analisis hubungan gaya kepemimpinan demokrat dengan kepuasan kerja guru dianggap lebih memuaskan. Hal ini dikarenakan kepala sekolah memberikan kebebasan bagi guru untuk bekerja secara mandiri, kepala sekolah selalu mendengarkan saran guru dan mengikutinya, dan kepala sekolah dapat selalu memecahkan masalah dengan penuh kehati-hatian.

3. Suci Defri Mardiana (2016) dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di Lingkungan SD/MI Muhammadiyah Unggul dan Berkembang Kabupaten Banyumas”. Hasil penelitian yang dilakukan bahwa kepala sekolah di SD/MI Muhammadiyah Unggul menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis dalam memperlakukan warga sekolah, seperti keluarga. Pada kepala sekolah MI Muhammadiyah Berkembang adalah kepemimpinan yang demokratis. Hal ini karena pelaksanaan tugasnya, kepala sekolah terbuka dan bahkan mengharapkan pendapat, kritik dan saran dari bawahannya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya memberikan informasi,

evaluasi, motivasi, inovasi, situasional, tidak otoriter, bersikap bijak, memberi arahan dan harus memberikan contoh memberi penghargaan kepada bawahannya.

4. Zuyari, Djailani & Usman (2015) dengan judul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Pada SDN 7 Muara Lua Lhoksuemawe”. Hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa kepala sekolah telah menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, demokratis & delegatif. Hal tersebut dibuktikan dengan kepala sekolah meningkatkan disipmembangun komunikasi dua arah, kepala sekolah memberikan *supporting*, melatih guru memberikan saran dan meningkatkan tanggung jawab guru. Oleh karena itu dapat disimpulkan kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinannya menganut gaya kepemimpinan partisipatif, demokratis & delegatif.

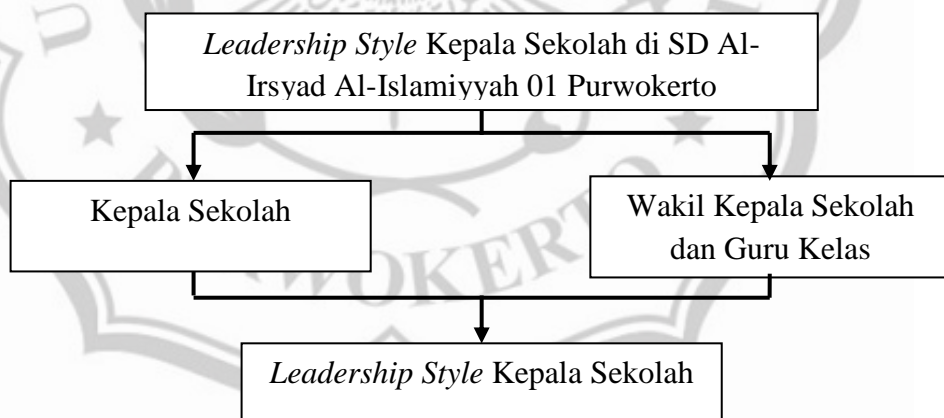
Berdasarkan penelitian relevan tersebut maka pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah disimpulkan lebih mengarah kepada gaya kepemimpinan demokratis. Dengan demikian karena itu berdasarkan penelitian relevan peneliti ingin mengkaji lebih dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam kajian kebutuhan di era globalisasi bagi kepala sekolah saat ini.

C. Kerangka Pikir

Kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dibutuhkan wawasan dan inovasi menurut Teguh (dalam Khatijah, Murniati & Niswanto 2018: 232) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah ideal dilakukan dengan mendengarkan saran ataupun ide dari dewan guru dan karyawannya.

Berdasarkan pernyataan tersebut dalam penelitian ini untuk mengkaji masalah dilakukan berdasarkan subjek primer dan sekunder. Pada subjek primer adalah kepala sekolah sendiri dan hasil observasi, sedangkan subjek sekunder melalui wakil kepala sekolah, guru kelas dan studi dokumen.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah topik utama untuk membuktikan gaya kepemimpinan di SD Al-Irsyad Al-Islamiyyah 01 Purwokerto. Adapun yang akan menjadi acuan kajian ini dalam hal ciri-ciri, kalimat-kalimat pendukung dan data-data yang dapat dipergunakan. Dengan mendapatkan data tersebut digunakan untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap terhadap hasil yang telah didapat di SD Al-Irsyad Al-Islamiyyah 01 Purwokerto. Sebagai kerangka penelitian ini peneliti mengungkapkannya skema keseluruhan dalam bentuk gambar berikut.



Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian