

Pengaruh Inovasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SDN Batur 04

Messiana Jayati¹, Sophia Tri Satyawati², Stefanus Christian Relmasira³

MAP FKIP UKSW¹, MAP FKIP UKSW², MAP FKIP UKSW³

messianajayati244@gmail.com¹, sophia.trisatyawati@uksw.edu², srelmasira@uksw.edu³

Riwayat Jurnal

Artikel diterima : 24 Januari 2025
Artikel direvisi : 14 Februari 2025
Artikel disetujui : 27 Februari 2025

ABSTRAK

Inovasi Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang penting untuk dipahami. Dengan memahami gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi organisasi yang dipimpinnya, maka akan membantu seorang pemimpin dalam memutuskan gaya kepemimpinan apa yang akan ia terapkan. Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh inovasi gaya kepemimpinan Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan observasi yang dilakukan di SDN Batur 04, dengan jumlah guru sebanyak 9 orang yang terdiri dari 6 guru kelas dan 3 guru mapel, analisis yang digunakan adalah analisis naratif, yaitu dengan menganalisis data sebagai suatu cerita atau narasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perubahan kinerja guru ketika gaya kepemimpinan yang berbeda diterapkan oleh kepala sekolah. Pada awalnya kepala sekolah menerapkan menerapkan gaya kepemimpinan situasional yang ternyata kurang sesuai di lingkungan organisasi dengan perbedaan karakter guru-guru di sekolah, hal ini mendorong kepala sekolah untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda pada yang berbeda pada setiap kelompok.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, kinerja guru, meningkatkan, inovasi

ABSTRACT

Innovation in leadership style by school principals is important to understand.. By understanding the leadership style that is in accordance with the situation of the organization he leads, it will help a leader in deciding what leadership style he will apply. The purpose of this study is to determine whether there is an influence of the leadership style applied to the performance of its members. In this study, the method used was a qualitative research method with data collection techniques, namely interviews and observations conducted at SDN Batur 04, with a total of 9 teachers consisting of 6 class teachers and 3 maple teachers. The analysis used is narrative analysis, namely by analyzing data as a story or narrative. This study shows that there are changes in teacher performance when different leadership styles are applied by the principal. At first the principal applied a situational leadership style which turned out to be less appropriate in the organizational environment with differences in the character of the teachers at school, this prompted the principal to apply a different leadership style to each group.

Keywords: Leadership style, teacher performance, improving, Innovation

I. Pendahuluan

Pendidikan merupakan cara yang bisa dilakukan sebuah negara untuk bisa meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Karena begitu pentingnya pendidikan maka pendidikan yang ada haruslah memiliki mutu yang baik yang dapat membawa perubahan kearah yang baik pula. Pendidikan dapat digunakan sebagai tolok ukur kesejateraan suatu bangsa (Aini et al., 2018). Oleh karenanya Pendidikan yang bermutu sangatlah penting bagi suatu bangsa (Muhardi, 2004).

Banyak hal yang dapat mempengaruhi suatu Pendidikan, bisa terkait dengan guru, metode pembelajaran, sarana-prasarana sekolah, strategi belajar-mengajar, evaluasi pembelajaran, iklim pembelajaran yang kondusif, maupun gaya kepemimpinan kepala sekolahnya (Warisno, 2022). Gaya kepemimpinan adalah cara yang dilakukan seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain supaya mau bertindak seperti yang pemimpin mau (Fitriani, 2015). Dari sekian banyak hal yang mempengaruhi guru juga merupakan salah satu factor yang berpengaruh terhadap Pendidikan. Dimana guru merupakan factor yang sangat penting

dibandingkan dengan factor-faktor yang lain (Permana & Eliza, 2022). Dari situlah mengapa kinerja guru hendaklah menjadi perhatian juga supaya bisa ditingkatkan lebih lagi supaya Pendidikan dapat berkembang dengan baik.

Kinerja guru dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor internal dan factor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dalam diri pribadi seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara faktor eksternal adalah faktor yang mendorong seorang guru meningkatkan kinerjanya yang berasal dari luar dirinya (Permana & Eliza, 2022). Kinerja guru yang eksternal bisa dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah didalam sekolah tersebut.

Salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja seorang guru adalah tentang cara yang dilakukan seorang pemimpin untuk memimpin bawahannya (Rosaliawati et al., 2020). Pentingnya kinerja guru untuk Pendidikan yang terlaksana disekolah maka peneliti mengadakan penelitian ini untuk menentukan gaya kepemimpinan yang berpengaruh di SDN Batur 04 terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini perlu dilakukan mengingat masih rendahnya

kinerja Sebagian besar guru disekolah tersebut.

Kepemimpinan dalam sebuah sekolah merupakan bagian yang sangat penting karena memiliki pengaruh terhadap kualitas Pendidikan (Lumban Gaol, 2017). Penggunaan inovasi gaya kepemimpinan adalah cara yang dilakukan oleh seseorang untuk bisa mendorong, mengarahkan, menggerakkan maupun mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk bisa melakukan sesuai dengan yang diinginkan (Rosaliawati et al., 2020)

II. Pembahasan

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sekolah Dasar Negeri Batur 04. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kualitatif dengan wawancara dan observasi kepada guru-guru disekolah tersebut yang berjumlah 9 orang. Pada penelitian ini menggunakan analisis naratif yaitu dengan menganalisis data sebagai sebuah cerita atau narasi. Peneliti mencoba memahami bagaimana partisipan membangun makna dari pengalaman mereka melalui cerita yang mereka ungkapkan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian yang dilakukan di sekolah Dasar Negeri Batur 04 ini dimulai dengan melakukan wawancara kepada 9 orang guru tentang pendapat mereka tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sementara ini sudah ada disekolah dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja mereka dalam pembelajaran. Peneliti memulai dengan memberikan contoh-contoh gaya kepemimpinan. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang ada antara lain:

- Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah pendekatan kepemimpinan di mana seorang pemimpin memiliki kendali penuh atas semua aspek pekerjaan dan pengambilan keputusan. Pemimpin otoriter seringkali memberikan perintah yang jelas dan tegas, serta mengharapkan anggota tim untuk mematuhi tanpa banyak pertanyaan. Ciri-ciri nya adalah kepala sekolah mengambil semua keputusan sendiri, memberikan perintah yang tegas, dan jarang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Komunikasi cenderung satu arah, dari kepala sekolah ke guru. Dampaknya

dapat meningkatkan efisiensi dalam situasi darurat atau ketika keputusan harus diambil dengan cepat. Namun, dalam jangka panjang dapat menurunkan motivasi guru, kreativitas, dan loyalitas (Wahyuni et al., 2022). Kelebihan Gaya Kepemimpinan Otoriter yaitu dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat, gaya ini dapat sangat efektif, hierarki yang jelas dan aturan yang tegas dapat memberikan rasa aman bagi beberapa anggota tim. Adapun kekurangan gaya kepemimpinan otoriter yaitu anggota tim kurang memiliki ruang untuk berinovasi dan memberikan ide-ide baru, kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat menurunkan motivasi anggota tim, tekanan untuk selalu mematuhi perintah dapat menyebabkan stres yang tinggi, anggota tim cenderung meninggalkan organisasi jika merasa tidak dihargai dan tidak memiliki kesempatan untuk tumbuh. Gaya kepemimpinan otoriter mungkin cocok digunakan dalam situasi-situasi tertentu, seperti: situasi darurat seperti ketika terjadi krisis atau bencana, pemimpin otoriter dapat mengambil keputusan cepat dan tegas

untuk mengatasi situasi, tugas yang sangat berbahaya misalnya dalam pekerjaan yang berisiko tinggi, seperti militer atau pemadam kebakaran, perintah yang jelas dan tegas sangat penting untuk memastikan keselamatan semua orang, tim yang belum berpengalaman untuk tim yang baru terbentuk atau belum memiliki keterampilan yang cukup, pemimpin otoriter dapat memberikan arahan yang jelas dan membantu mereka untuk belajar. Gaya kepemimpinan otoriter memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Meskipun dapat efektif dalam situasi tertentu, gaya ini umumnya tidak disarankan karena dapat menghambat pertumbuhan organisasi dan menyebabkan masalah dalam jangka panjang. Pemimpin yang efektif perlu mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kebutuhan tim.

- **Gaya Kepemimpinan Demokratis**
Gaya kepemimpinan demokratis adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan. Pemimpin demokratis menciptakan

lingkungan kerja yang kolaboratif, di mana setiap anggota tim memiliki kesempatan untuk memberikan masukan dan ide-ide mereka. Ciri-cirinya yaitu kepala sekolah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, mendengarkan masukan dari guru, dan menciptakan suasana kerja yang kolaboratif. Komunikasi bersifat dua arah. Dampaknya meningkatkan motivasi guru, kreativitas, dan rasa memiliki terhadap sekolah. Memungkinkan terciptanya solusi yang lebih baik karena melibatkan berbagai perspektif (Zubaida et al., 2024). Gaya kepemimpinan demokratis sangat cocok digunakan dalam situasi di mana: Tim memiliki tingkat kompetensi yang tinggi; Ada cukup waktu untuk berdiskusi dan mengambil keputusan; Tujuan organisasi adalah inovasi dan kreativitas; Anggota tim menghargai otonomi dan partisipasi. Gaya kepemimpinan demokratis adalah pendekatan yang efektif untuk membangun tim yang kuat dan produktif. Namun, penting untuk diingat bahwa tidak semua situasi cocok untuk gaya kepemimpinan ini.

Pemimpin yang efektif perlu mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi.

- Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire (Bebas)

Gaya kepemimpinan Laissez-faire atau sering juga disebut sebagai "kepemimpinan bebas" adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim untuk bekerja secara mandiri. Pemimpin dengan gaya ini cenderung mengambil peran yang sangat pasif dan jarang memberikan arahan atau pengawasan. Ciri-ciri kepala sekolah memberikan kebebasan penuh kepada guru untuk bekerja tanpa banyak intervensi. Kepala sekolah cenderung pasif dan jarang memberikan arahan. Dampaknya dapat meningkatkan kreativitas guru, namun dapat juga menyebabkan kurangnya arah dan tujuan yang jelas dalam sekolah. Cocok diterapkan pada guru yang sudah sangat berpengalaman dan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi (Lusiana, 2021). Kelebihan Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire: Meningkatkan kreativitas anggota tim

memiliki ruang yang luas untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan inovatif; Meningkatkan motivasi anggota tim merasa lebih bertanggung jawab dan memiliki otonomi yang tinggi; Meningkatkan kepuasan kerja anggota tim merasa lebih puas ketika mereka memiliki kebebasan untuk bekerja sesuai dengan cara mereka sendiri. Kekurangan Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire: Kurangnya arah tanpa arahan yang jelas, anggota tim mungkin merasa bingung atau kehilangan fokus; Potensi konflik tanpa pengawasan yang cukup, konflik antar anggota tim dapat terjadi; Kurangnya akuntabilitas tanpa adanya evaluasi kinerja yang jelas, sulit untuk mengukur kontribusi setiap anggota tim; Kurang efektif dalam situasi yang kompleks; Dalam situasi yang kompleks atau membutuhkan koordinasi yang tinggi, gaya ini kurang efektif. Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire cocok digunakan ketika anggota tim sangat kompeten dan berpengalaman, anggota tim memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, tugas yang diberikan bersifat sederhana dan tidak memerlukan koordinasi yang kompleks. Gaya

kepemimpinan Laissez-faire dapat menjadi efektif dalam situasi tertentu, namun perlu diingat bahwa gaya ini memiliki risiko dan tantangan tersendiri. Pemimpin perlu mempertimbangkan dengan hati-hati sebelum menerapkan gaya kepemimpinan ini.

- Gaya Kepemimpinan Karismatik

Gaya kepemimpinan karismatik adalah gaya kepemimpinan yang sangat menarik perhatian karena kemampuan pemimpinnya untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain melalui daya tarik pribadi, visi yang kuat, dan kemampuan komunikasi yang luar biasa. Pemimpin karismatik seringkali memiliki pengikut yang setia dan berdedikasi tinggi (Dwapatesty et al., 2021). Kelebihan dari gaya kepemimpinan karismatik yaitu motivasi yang tinggi dimana pemimpin karismatik mampu memotivasi anggota tim untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik, mereka seringkali mendorong inovasi dan perubahan yang positif dalam organisasi, anggota tim cenderung sangat loyal kepada pemimpin karismatik, kemampuan

untuk mengatasi krisis baik dimana mereka mampu membangkitkan semangat tim dalam menghadapi situasi yang sulit. Sementara itu ada kekurangan gaya kepemimpinan karismatik yaitu terlalu bergantung pada pemimpin jika pemimpin karismatik tidak ada, tim mungkin kesulitan untuk terus berprestasi, potensi untuk manipulasinya ada dimana pemimpin karismatik yang tidak bertanggung jawab dapat menggunakan pesonanya untuk memanipulasi orang lain, kurang fokus pada detail terlalu fokus pada visi jangka panjang dapat membuat pemimpin karismatik mengabaikan detail-detail penting. Gaya kepemimpinan karismatik dapat menjadi aset yang sangat berharga bagi sebuah organisasi. Namun, penting untuk diingat bahwa tidak semua orang cocok menjadi pemimpin karismatik, dan gaya kepemimpinan ini juga memiliki beberapa kelemahan. Pemimpin yang efektif perlu mampu menggabungkan gaya kepemimpinan karismatik dengan gaya kepemimpinan lainnya untuk mencapai hasil yang optimal.

- Gaya Kepemimpinan Situasional

Ini merupakan pendekatan kepemimpinan yang fleksibel atau adaptif, di mana seorang pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan situasi yang dihadapi dan tingkat kesiapan anggota timnya. Artinya, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang dianggap paling baik untuk semua situasi, tetapi pemimpin harus mampu beradaptasi dan memilih gaya yang paling efektif untuk mencapai tujuan tertentu (Siagian et al., 2022). Teori kepemimpinan situasional beranggapan bahwa kesiapan anggota tim merupakan faktor kunci dalam menentukan gaya kepemimpinan yang paling efektif. Kelebihan gaya kepemimpinan situasional yaitu memungkinkan pemimpin untuk beradaptasi dengan berbagai situasi, meningkatkan kinerja tim dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan anggota tim, membantu anggota tim untuk mengembangkan kemampuan dan kepercayaan diri. Gaya kepemimpinan situasional adalah pendekatan yang

sangat berguna bagi pemimpin yang ingin meningkatkan kinerja tim dan mencapai tujuan organisasi. Dengan memahami konsep dasar dan menerapkannya dengan efektif, pemimpin dapat menjadi lebih adaptif dan efektif dalam menghadapi berbagai tantangan.

- Gaya Kepemimpinan *Servant leadership*
Servant leadership atau kepemimpinan pelayan adalah sebuah pendekatan kepemimpinan yang menempatkan kebutuhan dan kesejahteraan tim di atas kepentingan pribadi pemimpin. Pemimpin dengan gaya ini tidak melihat dirinya sebagai orang yang memerintah, melainkan sebagai pelayan bagi timnya (Suryati, 2021). *Servant leadership* adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan, pengembangan orang lain, dan membangun hubungan yang kuat. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya bermanfaat bagi anggota tim, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

- Gaya Kepemimpinan Transaksional
Gaya kepemimpinan transaksional adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin memberikan sesuatu (misalnya, imbalan, penghargaan, atau promosi) sebagai imbalan atas kinerja yang baik dari anggota tim. Sebaliknya, anggota tim diharapkan untuk memenuhi tugas dan target yang telah ditetapkan oleh pemimpin (Budiwibowo, 2016). Gaya kepemimpinan transaksional memiliki peran penting dalam organisasi, terutama dalam situasi tertentu. Namun, penting untuk diingat bahwa gaya ini tidak selalu cocok untuk semua situasi. Pemimpin yang efektif perlu mampu menggabungkan gaya kepemimpinan transaksional dengan gaya kepemimpinan lainnya, seperti transformasional, untuk mencapai hasil yang optimal.
- Gaya Kepemimpinan Transformasional
Ini adalah pendekatan kepemimpinan yang fokus pada menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih besar dari diri mereka sendiri. Pemimpin

transformasional tidak hanya fokus pada tugas-tugas sehari-hari, tetapi juga menciptakan visi yang jelas tentang masa depan organisasi dan menginspirasi orang lain untuk mengikutinya (Bustari, 2010). Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan diri dan orang lain, serta menginspirasi perubahan positif dalam organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada tugas dan tujuan jangka pendek, tetapi juga pada visi jangka panjang dan pengembangan potensi anggota tim. Ciri-ciri kepemimpinan transformasional antara lain adalah visi yang jelas dan menginspirasi dimana pemimpin transformasional memiliki visi yang kuat dan mampu mengkomunikasikannya dengan cara yang membangkitkan semangat dan antusiasme, mereka memotivasi anggota tim dengan memberikan makna dan tujuan yang lebih besar pada pekerjaan mereka, pemimpin transformasional sangat peduli dengan pertumbuhan dan pengembangan setiap anggota tim, mereka mendorong kreativitas dan inovasi dalam

organisasi, mereka memiliki daya tarik pribadi yang kuat dan mampu menginspirasi orang lain untuk mengikuti mereka. Kelebihan gaya kepemimpinan transformasional yaitu anggota tim yang merasa terinspirasi dan didukung cenderung lebih produktif dan kreatif, anggota tim merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka merasa menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar, kepemimpinan transformasional dapat menciptakan budaya organisasi yang positif, inovatif, dan berorientasi pada pengembangan. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan yang sangat efektif untuk menciptakan perubahan positif dalam organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga pada pengembangan orang-orang yang bekerja dengan mereka.

Dari kegiatan pengamatan atau observasi yang dilaksanakan disekolah terdapat beberapa kelompok guru yang ada di sekolah. Kelompok pertama adalah kelompok guru yang tidak mau menerima perkembangan dan perubahan yang ada. Jadi mereka lebih cenderung melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan pemahaman mereka dari awal. Kelompok

guru yang kedua adalah kelompok guru yang memiliki potensi mengajar yang baik namun memiliki motivasi kerja yang terbilang rendah. Mereka juga kurang kreatif dalam mencari ide-ide dalam pembelajaran. Kelompok yang ketiga adalah guru-guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan selalu siap menerima tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dan akan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab. Namun dalam pengetahuan IT mereka masih kurang. Kelompok ke empat adalah guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan juga memiliki kemampuan yang mumpuni.

Pada awal kepemimpinannya kepala sekolah mengungkapkan bahwa beliau menggunakan gaya kepemimpinan yang sama pada setiap kelompok. Kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan situasional selama hampir 6 bulan pertama selama beliau berada disekolah tersebut. Namun menurut penuturan beliau gaya kepemimpinan tersebut kurang pas dilaksanakan secara terus menerus karena kurang mampu meningkatkan kinerja guru-guru terutama dalam hal motivasi kerjanya. Kebanyakan guru menganggap gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah adalah kepala sekolah yang santai

begitu penuturannya. Sehingga kemudian kepala sekolah perlu mengganti dan mencari inovasi gaya kepemimpinannya yang baru.

Inovasi yang dilakukan oleh kepala sekolah tentang gaya kepemimpinan yang terlihat pada kepala sekolah disana adalah gaya kepemimpinan yang dimana kepala sekolah menggunakan gaya yang berbeda dalam setiap kelompoknya. Namun yang paling dominan digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis dimana kepala sekolah selalu melibatkan guru-guru dan karyawan dalam pengambilan keputusan disekolah. Dari hasil wawancara dengan guru dan karyawan mereka menyampaikan bahwa kepala sekolah mengajak mereka untuk mengambil keputusan dalam program-program sekolah yang akan dilaksanakan disekolah.

Kesulitan awal yang dihadapi oleh kepala sekolah adalah untuk mengatasi guru yang tidak mau menerima perkembangan dan perubahan yang ada. Sementara perkembangan jaman sekarang menuntut guru untuk mengubah cara pembelajaran agar sesuai dengan perkembangan peserta didik sekarang.

Keputusan untuk mencari inovasi tentang gaya kepemimpinan demokratis

nampaknya berhasil pada kelompok 2 sampai dengan 4 namun untuk kelompok 1 ini belum bisa berhasil dengan baik. Seperti yang kepala sekolah sampaikan bahwa pada kelompok tersebut terdapat guru yang masa pensiunnya hanya tinggal 3 tahun lagi sehingga mungkin kesulitan dalam mengikuti perkembangan yang terjadi terutama dalam bidang IT.

Pada kelompok pertama kepala sekolah mengambil langkah selanjutnya yang dilakukan yaitu dengan mendekati guru tersebut dan mencoba membantu hal-hal ketika guru tersebut mengalami kendala. Dalam prosesnya guru tersebut mulai mengikuti alur sesuai perkembangan jaman walaupun masih tetap butuh dorongan yang tinggi untuk ke depannya.

Pada kelompok ke 2 dimana guru yang motivasi kerjanya rendah walaupun tingkat kemampuannya tinggi kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan kolaborasi antara otoriter dan demokratis. Kepala sekolah otoriter ketika guru tidak bisa tepat waktu saat masuk kelas maupun tentang jam kedatangan guru ke sekolah. Kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis untuk proses pembelajaran maupun pemilihan dalam metode maupun cara yang mau guru pakai dalam mengajar. Walaupun

terkadang ketika kepala sekolah tidak mengawasi masih ada kalanya mereka datang terlambat, maupun terlambat masuk ke dalam kelas.

Pada kelompok ke 3 yaitu guru yang motivasi kerjanya tinggi namun kemampuannya masih kurang maka kepala sekolah memberikan vasilitas kepada guru tersebut untuk menanyakan dan selalu membantu mereka. Menurut kepala sekolah guru pada kelompok ini justru malah lebih mudah untuk meningkatkan kinerjanya karena mereka sudah memiliki motivasi kerja yang tinggi. Semangat yang ada dalam guru ini sudah baik dan hanya membutuhkan bantuan dalam peningkatan kompetensi mereka.

Pada kelompok 4 yaitu guru dengan motivasi kerja yang tinggi dan dengan kemampuan yang tinggi pula kepala sekolah hanya mengawasi dalam pelaksanaan pembelajarannya dan memberikan kepercayaan kepada mereka. Dalam pengawasannya kepala sekolah akan memberikan masukan kepada guru-guru tersebut apabila diperlukan. Dari hasil wawancara yang dilakukan pada guru dikelompok ini mereka menyampaikan bahwa mereka nyaman dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah selama ini, namun mereka juga

mengusulkan untuk tetap memberikan tugas-tugas juga kepada guru-guru yang memiliki kompetensi kurang supaya tidak timbul iri hati.

Dari hasil penelian yang dilakukan ini terdapat empat kelompok guru yang memiliki gaya atau kinerja yang berbeda-beda. Perbedaan yang ada ini mendorong kepala sekolah untuk menggunakan berbagai gaya kepemimpinan yang berbeda. Perbedaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan harapan mampu meningkatkan kinerja semua guru. Dari inovasi kepala sekolah yang dilakukan dalam gaya kepemimpinan demokratis yang paling dominan dilakukan oleh kepala sekolah di SDN Batur 04 ternyata mampu meningkatkan kinerja pada sebagian besar guru. Guru-guru juga menyampaikan bahwa mereka nyaman dengan gaya kepemimpinan yang demokratis, sesuai yang diterapkan oleh kepala sekolah.

Inovasi gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah di SDN Batur 04 mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja guru-guru di sekolah tersebut. Terbukti dengan gaya kepemimpinan tersebut yang dulunya terdapat beberapa guru yang sering datang terlambat sekarang sudah mulai datang

awal dan tidak terlambat lagi. Beberapa guru juga menyampaikan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang dilaksanakan kepala sekolah, guru merasa lebih dihargai dan mendapat kesempatan untuk bisa menyampaikan pendapat mereka untuk kemajuan sekolah. Guru juga menjadi lebih memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam pelaksanaan tugasnya karena mereka merasa dipercaya dan dihargai (Nurfitri & Lestari, 2018).

Dari hasil pengamatan yang dilakukan kepala sekolah masih harus mencari inovasi gaya kepemimpinan yang tepat yang dapat dilakukan kepada kelompok guru yang pertama yaitu guru yang sulit menerima perkembangan jaman. Hal ini dikarena masih belum ada perkembangan yang cukup kearah yang lebih baik atau dirasa masih kurang perkembangannya. Dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan guru masih belum banyak mengalami perubahan dalam kinerjanya. Namun dari keseluruhan yang kepala terapkan gaya kepemimpinannya sudah mampu meningkatkan kinerja dari guru-guru dan karyawan terlihat dari perubahan yang ada disekolah tersebut.

Gaya kepemimpinan yang diambil dalam sebuah organisasi memang sangatlah penting demi tercapainya

organisasi yang sehat dan maju. Gaya kepemimpinan yang tepat untuk suatu organisasi yang satu belum tentu dapat dipakai pada organisasi yang lain (Suwarno & Bramantyo, 2019). Hal ini dikarenakan tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling tepat diterapkan untuk segala macam situasi dalam sebuah organisasi. Dari situlah maka kepala sekolah mengambil beberapa gaya kepemimpinan untuk bisa diterapkan disekolah.

Gaya kepemimpinan demokratis tidak selalu tepat digunakan dalam situasi tertentu yang mengharuskan seorang pemimpin bersikap otoriter. Intinya bahwa kolaborasi antara gaya-gaya kepemimpinan dapat digunakan dalam sebuah organisasi supaya dalam melaksanakan kepemimpinan, pemimpin tidak terlalu bebas namun juga tidak terlalu mengekang tetapi bisa disesuaikan dengan situasinya. Peran kepala sekolah pada sekolah yang dipimpinnya perlu lebih ditingkatkan supaya kinerja para guru disekolahnya dapat meningkat meskipun tugas sebagai kepala sekolah adalah tugas yang kompleks (Ajepri et al., 2022).

III. Penutup

Simpulan

Dari penelitian yang sudah dilakukan terhadap 9 guru yang ada disekolah SDN Batur 04 dengan Teknik wawancara dan observasi ini dapat ditarik kesimpulan bawa gaya kepemimpinan yang diambil oleh kepala sekolah bisa memengaruhi kinerja dari guru-guru dan karyawan yang dia pimpin. Ini terbukti dengan adanya perubahan perilaku atau perubahan kinerja guru menjadi lebih baik dibandingkan dengan kepemimpinan yang sebelumnya diterapkan.

Saran

Saran bagi kebaikan kedepannya supaya seorang pemimpin tetap selalu mencari gaya kepemimpinan yang sesuai atau tepat untuk diterapkan pada organisasi yang dipimpinnya. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai maka akan mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga mampu meningkatkan kinerja disekolahnya. Mempelajari gaya-gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan tempat memimpin akan menjadi kunci kepemimpinan yang baik dan bisa menghasilkan kestabilan dalam organisasi yang dipimpinnya.

Daftar Pustaka

- Aini, E. N., Isnaini, I., Sukamti, S., & Amalia, L. N. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Masyarakat di Kelurahan Kesatrian Kota Malang. *Technomedia Journal*, 3(1), 58–72. <https://doi.org/10.33050/tmj.v3i1.333>
- Ajepri, F., Vienti, O., & Rusmiyati, R. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 130–149. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.53>
- Budiwibowo, S. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (karyawan) di kota Madiun. *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar Dan Pembelajaran*, 4(02).
- Bustari, M. (2010). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Makalah. Konferensi Internasional Manajemen Pendidikan (Icema)*. Yogyakarta: UNY.
- Dwapatesty, E., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Hubungan gaya kepemimpinan karismatik terhadap motivasi kerja guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3000–3006.
- Fitriani, A. (2015). Gaya kepemimpinan perempuan. *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2), 1–22.
- Lumban Gaol, N. T. (2017). Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p213-219>
- Lusiana, A. (2021). *Kepemimpinan Laissez Faire*.
- Muhardi, M. (2004). Kontribusi pendidikan dalam meningkatkan kualitas bangsa Indonesia. *Mimbar: Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 20(4), 478–492.
- Nurfitri, T., & Lestari, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi*, 10(1), 38–55.
- Permana, A. I., & Eliza, D. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5226–5236.
- Rosaliawati, B. N., Mustiningsih, M., & Arifin, I. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 61–71. <https://doi.org/10.17977/um027v3i12020p61>
- Siagian, H. M., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3821–3829.
- Suryati, S. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad “Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi. *Jurnal Manajemen*

Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(2),
1002–1018.

Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019).
Pengaruh gaya kepemimpinan
terhadap kinerja organisasi.
Transparansi Hukum, 2(1).

Wahyuni, S., Sukatin, S., Fadilah, I. N., &
Astri, W. (2022). Gaya Kepemimpinan
Otoriter (Otokratis) Dalam
Manajemen Pendidikan. *Educational
Leadership: Jurnal Manajemen
Pendidikan*, 1(2), 123–130.

Warisno, A. (2022). Konsep mutu
pembelajaran dan faktor-faktor yang
mempengaruhinya. *Attractive:
Innovative Education Journal*, 4(1),
310–322.

Zubaida, A. N., Maruf, C., & Lazuardi, A.
(2024). IMPLEMENTASI GAYA
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS
DALAM ORGANISASI. *Emerald:
Journal of Economics and Social
Sciences*, 3(1), 1–10.