

## BAB II LANDASAN TEORI

### 2.1. Tinjauan tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

#### 2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi sebagian besar tergantung pada faktor pemimpin. Riset membuktikan bahwa faktor pemimpin memegang peranan penting dalam pengembangan organisasi. (Muhaimin, 2011:29)

Karena keberhasilan pemimpin terletak pada seberapa banyak ia mengetahui dan menguasai teori tentang kepemimpinan, dengan maksud untuk mencegah tindakan yang salah dalam memimpin. (Wijaya & Rifa'i, 2016:62)

Sejarah Islam telah membuktikan pentingnya masalah kepemimpinan ini setelah wafatnya Baginda Rasul. Para sahabat telah memberikan penekanan dan keutamaan dalam melantik pengganti beliau dalam memimpin umat Islam. Umat Islam seharusnya tidak dibiarkan tanpa pemimpin. Sayyidina Umar ra. pernah berkata, “Tiada Islam tanpa jamaah, tiada jamaah tanpa kepemimpinan dan tiada kepemimpinan tanpa taat”. Pentingnya pemimpin dan kepemimpinan ini perlu dihayati dan dipahami setiap umat Islam dinegeri yang mayoritas penduduknya beragama Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-qur'an surah Al-Baqarah 2:30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا  
مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي  
أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khilafah dimuka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (Khilafah) dibumi itu orang yang akan membuat

*kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.*

Ayat ini mengisyaratkan bahwa khilafah (pemimpin) adalah pemegang mandate Allah SWT. untuk mengemban amanah dan kepemimpinan langit dimuka bumi. (Hidayat & Wijaya, 2017:270)

Kepemimpinan adalah seni tentang bagaimana cara mempengaruhi orang lain kemudian mengarahkan keinginan, kemampuan, dan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan sipemimpin. Kepemimpinan merupakan bagian yang terpenting didalam suatu organisasi, baik dalam ruang lingkup yang kecil maupun luas, karena pada sifatnya sebagai proses aktifitas yang dilakukan seseorang untuk memimpin atau mengendalikan suatu organisasi dalam organisasi, kepemimpinan itu merupakan seni untuk mempengaruhi bawahannya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok agar bisa melakukan kegiatan guna mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Secara bahasa, makna kepemimpinan itu adalah kekuatan atau kualitas seorang pemimpin dalam mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan. (Nawawi, 2010:89) seperti halnya manajemen, kepemimpinan atau leadership yang telah mengarahkan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan Dari sekelompok anggota yang selain berhubungan dengan tugasnya. (Anwar, 2013:91)

Pentingnya kepemimpinan seperti yang dilakukan oleh *James M. Black* pada manajemen: *a guide to executive command* dalam Sadili Syamsudin yang dimaksud dengan "kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai satu tim untuk mencapai tujuan tertentu". (Musfah, 2015:56)

Sementara R. Soekarto Indra fachrudi mengartikan kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan itu. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk

dapat mempengaruhi orang lain agar mau berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian satu maksud dan tujuan". (Burhanuddin, 2011:90)

Kepemimpinan dalam bidang pendidikan, seperti yang dikatakan oleh John, "*Educational leadership involves influencing people engage in training mind*". Ini adalah konteks di mana kepemimpinan pendidikan beroperasi di dalam lembaga pendidikan. Pemahaman ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan sepenuhnya memberikan pengaruhnya pada mereka yang mengambil bagian dalam kegiatan pengembangan kepribadian. (Mulyasa, 2010:34)

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep kepemimpinan, dapat didefinisikan sebagai berikut. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang melibatkan pengarahan, bimbingan, pengaruh, dan pengawasan terhadap pikiran, perasaan, tindakan, serta tingkah laku individu maupun kelompok, dengan tujuan untuk mengarahkan mereka menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan juga merupakan suatu proses yang melibatkan pengaruh terhadap personil yang terlibat dalam pendidikan dan kegiatan belajar mengajar, dengan tujuan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Menilik sejarah perdebatan topik kepemimpinan pendidikan terungkap bahwa konsep kepemimpinan sebagai upaya mengarahkan individu atau kelompok ke arah tertentu mencakup pemberian motivasi secara penuh kepada pekerja untuk melaksanakan tugasnya secara etis dan ikhlas. cara untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Hadari Nawawi (2010:50)

- a) Untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan hemat biaya, penting untuk terlibat dalam apa yang dikenal sebagai "manajemen sumber daya manusia", yang mencakup proses penuh dalam memberikan motivasi bagi orang-orang untuk bekerja dengan cara yang etis dan tulus. .

- b) Kegiatan ini dilakukan oleh seseorang yang bersedia menempatkan dirinya di masa depan dengan memberikan nasehat, mempengaruhi perilaku, dan mendorong terwujudnya tujuan.
- c) Esensi kegiatan adalah kemampuan untuk mengambil keputusan yang menginspirasi orang lain untuk bertindak berdasarkan keputusan tersebut.

Dari uraian diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Kepemimpinan, pada intinya, adalah kemampuan untuk mengarahkan kelompok menuju tujuan bersama dengan menggunakan daya tarik, wewenang, dan arahan terhadap para anggotanya sambil tetap membiarkan setiap anggota berpikir dan bertindak secara mandiri.

Selain menurut pandangan dari para ahli, Islam juga mempunyai pengertian tentang kepemimpinan dimana dijelaskan dalam Al-Quran surah Al-Anbiya ayat 73 yang berbunyi:

وَجَعَلْنَاهُمْ أئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ  
وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

Artinya: *Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah.*

Allah SWT berfirman dalam surah At Tahrim ayat 6 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ  
عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu, penjaganya adalah malaikat-malaikat yang kasar, yang keras, yang tidak mendurhakai Allah terhadap*

*apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.*

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa setiap manusia mempunyai hakikatnya untuk menjadi seorang pemimpin baik dalam dirinya sendiri maupun orang lain.

Dalam Hadis Shahih Bukhari juga menjelaskan tentang kepemimpinan

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ. فَأَلِمَامٌ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَهِيَ مَسْئُولَةٌ، وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ. أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ.

*Artinya: Setiap Kamu adalah pemimpin. Dan setiap pemimpin bertanggung jawab atas kepemimpinannya Imam (pemimpin) adalah menjadi pemimpin terhadap rakyatnya, dan bertanggung jawab tentang kepemimpinannya. Seorang laki-laki (suami) adalah pemimpin, dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya, seorang wanita atau istri adalah pemimpin terhadap rumah tangganya dan bertanggung jawab tentang kepemimpinannya. Pelayan adalah menjadi pemimpin terhadap harta majikannya, dan pertanggungjawab terhadap kepemimpinannya kata Abdullah Kamal Apakah Nabi Shallallahu Alaihi Wasallam juga bersabda laki-laki itu pemimpin bagi harta benda ayahnya dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Kamu semua adalah pemimpin yang bertanggung jawab atas kepemimpinannya.*

Dalam pernyataan Nabi Shallallahu Alaihi Wasallam di atas menunjukkan bahwa dalam posisi dan status apapun juga, manusia sebagai pribadi maupun sebagai umat, tanggung jawab sebagai pemimpin tidak dapat dielakan titik Apabila tanggung jawab ini ditunaikan, maka akan menjadikan sebagai orang yang beruntung. Namun sebaliknya jika diabaikan maka ia termasuk orang yang merugi.

### **2.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan. (Purwanto, 2006:48) Dengan berusaha mempengaruhi perilaku

orang-orang yang dikelolanya. (Darma, 2004:144) Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempunyai dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan dalam pekerjaannya, oleh karena itu penting bagi para pemimpin untuk mengembangkan gaya kepemimpinan khas mereka sendiri. Sehubungan dengan peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penting untuk diingat bahwa setiap pemimpin pada akhirnya bertanggung jawab untuk mengarahkan stafnya ke arah yang benar. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, diperlukan keterampilan dalam tiga bidang utama: 1) menanamkan disiplin; 2) menumbuhkan semangat; dan 3) menghargai kerja keras. (Mulyasa, 2012:97)

Beberapa jenis istilah berbeda digunakan untuk menggambarkan pendekatan umum yang digunakan oleh para pemimpin dalam situasi kemanusiaan. Ini termasuk demokrasi, birokrasi, neurokrasi, otokratis, dan ekonomi laissez-faire. Teori Gaya kepemimpinan sederhana Purwanto menyatakan bahwa ada tiga gaya kepemimpinan yang berbeda, 1). Otokrasi, 2) Laissez Faire, dan 3). Demokrasi (Purwanto, 2006:48-52).

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan Otokrasi, Laissez Faire, dan Demokrasi, antara lain:

a. Kepemimpinan yang Otokratis.

Secara etimologi, otoriter berarti “berkuasa sendiri, sewenang-wenang”. Sedangkan secara terminologis adalah “menempatkan kekuasaan ditangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada yang berkuasa”. (Musfah, 2015:67) Dalam kepemimpinan otokratis, atasan memperlakukan bawahannya hanya seperti subyek. Kekuasaan pemimpin otokratis hanya dibatasi oleh undang-undang. Perannya sebagai pemimpin otokratis tidak mungkin dipisahkan dari tindakan mendemonstrasikan dan mengeluarkan perintah; setiap koordinasi dengan bawahan diartikan sebagai kurangnya disiplin terhadap arahan dan pedoman yang telah ditentukan. Kekuasaan yang ekstrim dapat membuat masyarakat merasa berpuas diri, tidak bersikap kritis “Asal Bapak Senang” terhadap

penanggung jawab, dan lebih cenderung mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab tanpa pengawasan langsung. Dominasi yang berlebihan dapat meredam perbedaan pendapat terhadap kepemimpinan atau mengembangkan sikap pasif-agresif atau bermusuhan di antara para pengikut.

Sedangkan menurut Ngalim Purwanto (2006:51) Kepemimpinan Otokratis, juga dikenal sebagai kepemimpinan otoriter, meliputi : 1). Memandang organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadinya, 2). Menyelaraskan tujuan pribadinya dengan tujuan organisasi yang dipimpinnya, 3). Menganggap bawahan sebagai alat untuk mencapai tujuan, 4). Menolak untuk menerima saran-saran, atau kritik dari karyawan, 5). Menaruh terlalu banyak perhatian pada otoritas formal organisasi, 6). Cara menggerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan dan bersifat mencari kesalahan atau menghukum.

Dalam hal ini, kepala sekolah mengeluarkan arahan kepada bawahannya; arahan seperti itu tepat bila staf pendidikan berada pada tingkat tanggung jawab yang lebih rendah, sehingga memerlukan pedoman dan pengawasan yang jelas. Inilah cara atasan mengendalikan bawahannya dan memberi tahu mereka kapan, di mana, dan bagaimana menyelesaikan pekerjaannya. (Darma, 2004:144)

Penerapan gaya kepemimpinan otoriter atau otokrasi di sekolah dapat dianggap bermanfaat ketika para guru dan staf masih membutuhkan arahan dari kepala sekolah dan belum mampu menentukan tindakan yang tepat untuk dilakukan. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan tersebut memungkinkan guru dan staf yang kurang berpengalaman untuk melaksanakan tugas mereka sesuai dengan petunjuk yang diberikan oleh kepala sekolah, sehingga pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya otokratis/otoriter merupakan bentuk kepemimpinan yang otoritas pengambilan keputusannya berada di tangan satu individu dan bawahan dibatasi untuk melaksanakan tanggung jawab yang ditetapkan oleh atasan mereka.

b. Kepemimpinan Laissez Faire

Gaya kepemimpinan ini dipahami untuk memungkinkan pengikut bertindak sesuai keinginan mereka. Pemimpin tipe ini tidak melakukan kontrol atau pengarahan terhadap pekerjaan bawahannya jika tidak ada instruksi yang jelas. Kekuasaan dan tanggung jawab didistribusikan secara adil ke seluruh anggota tim tanpa memandang pangkat atau jabatan, dan anggota organisasi mana pun memiliki akses dan diharapkan untuk mengikuti semua kebijakan dan prosedur yang berlaku.

Pemimpin laissez faire ini sebenarnya memimpin tetapi tidak memberikan kepemimpinan kerana pemimpin ini membiarkan guru-guru bekerja sesuai dengan kemauan guru tersebut tanpa adanya pengawasan, hal ini menyebabkan guru-guru menjadi tidak disiplin, serta tidak bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya. (Mesiono, 2012:92) Kepemimpinan laissez faire merupakan pendekatan yang efektif ketika diterapkan dalam konteks di mana guru dan staf telah mencapai tingkat senioritas dan memiliki pengalaman yang luas dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa para guru yang telah mencapai tingkat senioritas dan memiliki reputasi yang baik tidak lagi diberikan instruksi secara langsung oleh kepala sekolah, melainkan diberikan kebebasan untuk melaksanakan tugas mereka sesuai dengan pemahaman mereka sendiri tentang tanggung jawab yang harus diemban.

c. Kepemimpinan Demokratis.

Pemimpin tipe ini menggambarkan dirinya bukan sebagai seorang diktator tetapi sebagai anggota kelompok yang moderat, dan hubungannya dengan bawahannya tidak didasarkan pada gagasan tradisional tentang

otoritas dan lebih pada ikatan kekeluargaan antara orang tua dan anak-anaknya. Dalam menjalankan tugasnya, ia ingin mendengar nasehat dari bawahannya bahkan mengharapkannya; Demikian pula, ia menganggap kritik yang membangun dari bawahannya sebagai sumber daya dalam mengambil keputusan. Selain itu, pemimpin ini memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan dengan mendelegasikan sebagian wewenang dan tanggung jawab kepada mereka.

Sebaliknya kepemimpinan demokratis dalam peran kepala sekolah lebih mengutamakan kepentingan kolektif di atas kepentingan pribadi, sehingga membina hubungan yang baik dan harmonis, saling membantu dalam menjalankan tugas sehari-hari, dan terciptanya lingkungan kerja yang sehat. Menurut Ngalim Purwanto (2006:52), gaya demokratis memiliki beberapa sifat yang dapat diidentifikasi. 1). gaya demokratis dalam menggerakkan bawahan yang didasarkan pada keyakinan bahwa manusia merupakan makhluk yang memiliki nilai-nilai yang tinggi di dunia ini, 2). gaya demokratis selalu berupaya untuk menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari bawahan, 3). Gaya demokratis memberikan ruang bagi partisipasi aktif dan pengambilan keputusan yang melibatkan bawahan. Saya merasa gembira setelah menerima masukan, opini, dan kritik dari anggota tim yang berada di bawahan, 4). mengedepankan kerjasama sebagai prioritas utama dalam mencapai tujuan bersama, 5). Memberikan otonomi seluas-luasnya kepada bawahan dan memberikan bimbingan, 6) Mengupayakan agar bawahan mencapai kesuksesan lebih dari dirinya sendiri, 7) Terus mengembangkan kapasitas kepemimpinan pribadinya.

Gaya demokratis dapat diterapkan bila guru/staf mampu mengambil keputusan sesuai dengan tanggung jawabnya dan mempunyai pengalaman

yang cukup untuk menentukan langkah-langkah dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam konteks pengambilan keputusan untuk kepentingan organisasi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat diterapkan dengan melibatkan kepala sekolah atau pemimpin bersama dengan bawahannya. Keterlibatan ini dapat dilakukan melalui perwakilan yang ditunjuk atau melalui partisipasi langsung dalam proses pengambilan keputusan. Dari semua itu dapat dilihat cara-cara atau teknik-teknik yang dilakukan seseorang dalam menjalankan kepemimpinan. Perpaduan gaya kepemimpinan tersebut menghasilkan berbagai perpaduan gaya kepemimpinan, yang dikategorikan menjadi empat gaya kepemimpinan menurut Agus Dharma (2004:150-152) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Supervisi”, yaitu: 1) Gaya Instruksional (gaya atasan). 2) Gaya Konsultatif (gaya dokter), 3) Gaya Partisipatif (gaya konsultan), dan 4) Gaya Delegatif (gaya bebas).

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan instruksi, konsultasi, partisipasi dan gaya delegasi adalah:

- 1) Gaya Instruksi (Gaya Bos) adalah supervisor (kepala sekolah) membatasi peranan bawahan dan memberitahu mereka tentang apa, bagaimana, bilamana, dan dimana melakukan pekerjaan pada umumnya gaya tersebut pemimpin membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaannya. Gaya instruksi ini ditujukan bagi bawahan dengan tingkat perkembangan rendah, tidak mau dan tidak mampu memikul tanggung jawab untuk suatu pekerjaan karena mereka tidak yakin dan tidak kompeten. Oleh karena itu, gaya instruksi harus memberikan pengarahan yang jelas dan pengawasan ketat memiliki kemungkinan efektif yang paling tinggi.

- 2) Gaya konsultan (gaya dokter) masih banyak digunakan oleh kepala sekolah (headmaster) dalam mengambil keputusan. Dalam gaya kepemimpinan ini, atasan mulai mengeluarkan banyak perintah dari belakang layar. Dalam hal ini, tanggung jawab dan koneksi tingkat tinggi diperlukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan yang ada.
- 3) Gaya Partisipatif (Gaya Konsultan) adalah supervisor (kepala sekolah) menerima nasihat bawahannya ketika memecahkan masalah dan mengambil keputusan. Dalam gaya ini, pemimpin biasanya mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas kepada karyawan tingkat bawah sambil menjaga jalur komunikasi terbuka dan menawarkan nasihat jika diperlukan. Upaya yang berorientasi pada tugas tidak digunakan di sini; namun demikian, upaya-upaya yang berorientasi pada hubungan terus diperkuat dengan memungkinkan adanya komunikasi dua arah dan suasana yang transparan.
- 4) Gaya Delegasi (juga dikenal sebagai Gaya Bebas) melibatkan atasan (kepala sekolah) dan bawahan yang terlibat dalam diskusi bersama untuk menetapkan batasan masalah, sehingga mencapai konsensus. Secara umum, gaya kepemimpinan tersebut melibatkan upaya pemimpin untuk mendorong bawahannya agar mengambil inisiatif secara mandiri. Dalam konteks ini, tingkat kedewasaan yang tinggi mengimplikasikan bahwa upaya dalam menyelesaikan tugas hanya dilakukan dengan sebatas yang diperlukan, begitu pula dengan upaya dalam menjalin hubungan.

Dalam konteks penerapan keempat gaya kepemimpinan tersebut, kepala sekolah sering kali memiliki kombinasi sifat-sifat tersebut. Oleh karena itu, dalam menjalankan peran kepemimpinannya, kepala sekolah dapat menunjukkan sifat-sifat tersebut secara situasional, seperti demokratis dalam pengambilan keputusan, atau

menggunakan pendekatan delegasi, partisipatif, konsultasi, dan instruksi. Meskipun kepala sekolah memiliki keinginan untuk selalu bersikap demokratis namun, seringkali situasi dan kondisi memaksa mereka untuk mengadopsi sikap yang berbeda, seperti sikap otoriter. Dalam beberapa situasi, kecenderungan untuk menggunakan pendekatan otoriter lebih sering terlihat dalam proses pengambilan keputusan.

### **2.1.3 Kepala Sekolah Efektif**

Istilah “Kepala sekolah” berasal dari dua kata, yaitu “Kepala” dan “Sekolah”. Kata “Kepala” dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Di sisi lain, "sekolah" dapat diartikan sebagai lembaga tempat berlangsungnya proses belajar mengajar. Menurut Mulyasa (2004:40), Secara umum, istilah "kepala sekolah" merujuk pada individu yang bertanggung jawab sebagai pemimpin di sebuah institusi pendidikan di mana proses penerimaan dan pemberian pelajaran dilakukan. Menurut M. Saroni (2006:21), kepala sekolah adalah orang yang memimpin lembaga pendidikan, memikul tanggung jawab, dan mengelola segala aspek yang ada di sekolah untuk mencapai tujuannya. Menurut Wina Sanjaya (2006:6), kepala sekolah adalah individu yang memegang tanggung jawab struktural atas pengendalian mutu pendidikan. Menurut Mulyasa (2002:126), kepala sekolah berperan sebagai penggerak dan penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan secara umum dapat terwujud. Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan untuk terus meningkatkan kinerja guru secara efektif.

Kesimpulan dari beberapa pengertian diatas bahwa kepala sekolah adalah orang yang berwenang mengarahkan seluruh sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan lembaga dan bidang pendidikan secara lebih luas; dalam konteks ini, “sumber daya” mengacu pada seluruh pemangku kepentingan, termasuk guru, staf, siswa, dan masyarakat luas. Kualitas pribadi, keakraban dengan staf pengajar, pemahaman tentang misi dan visi sekolah, kemampuan mengambil keputusan yang tepat, dan komunikasi yang efektif merupakan komponen pemimpin sekolah yang kuat.

Kualitas kepala sekolah yang baik akan diukur dari kejujuran, kepercayaan diri, kemauan mengambil tanggung jawab dan risiko, kemampuan mengambil keputusan sulit, kedalaman karakter, serta kestabilan dan pengendalian emosi.

Sedangkan menurut Matluck dalam buku H. Moejarto (2002:81-82), berpendapat bahwa efektivitas seorang kepala sekolah dapat diukur dari fokusnya yang sama terhadap kualitas pengajaran. Kepemimpinan administrasi sekolah, atau kepemimpinan sekelompok guru, sangat penting untuk memulai dan mempertahankan upaya perbaikan sekolah. Seorang pemimpin sekolah yang efektif terus-menerus memantau kinerja, merencanakan strategi pengajaran, dan memastikan bahwa semua situasi terkendali. Menilai pertumbuhan siswa, mengoordinasikan inisiatif pengajaran, dan memberikan umpan balik kepada guru adalah bagian dari pekerjaan. Dukungan atau dorongan terhadap guru akan menciptakan iklim sekolah positif, dan memberikan semangat dan motivasi bagi guru untuk meningkatkan prestasinya. Kedudukan kepala sekolah tidak semata-mata memonitoring seluruh kegiatan disekolah, tetapi seorang pemimpin harus sanggup menghasilkan kondisi yang nyaman, memotivasi guru agar dapat mengembangkan kemampuan, kreatifitas serta inovasi. (Purwanto & Evicasari 2021:57)

Kepemimpinan sekolah yang efektif dapat dinilai dengan kriteria sebagai berikut: 1) mampu memotivasi guru agar pembelajaran terlaksana secara efisien dan efektif; 2) mampu menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang ditetapkan; 3) mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat setempat agar dapat melibatkan mereka secara aktif dalam mewujudkan tujuan pendidikan; dan 4) mampu berkomunikasi secara efektif. Berhasil mencapai tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. (Mulyasa E., 2005:126).

Kepemimpinan sekolah yang efektif adalah kepemimpinan yang menghargai upaya bawahannya, bertindak sesuai dengan bakat, minat, dan bakat personelnya, yang memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk tumbuh dan maju menuju terwujudnya misi pendidikan lembaga, dan yang merupakan contoh kepemimpinan

yang baik. Hanya dengan melakukan hal ini kepemimpinan akan menjadi efektif, dalam artian memungkinkan organisasi mencapai tujuannya pada waktu yang tepat.

Menurut Ngalim Purwanto (2006:59-61), Kemampuan pemimpin dalam menjalankan wewenangnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: 1) keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk melaksanakan tugasnya, 2) Jenis organisasi atau tempat kerja di mana pemimpin tersebut menjalankan tugasnya. 3) Sifat-sifat pemimpin, dan 4) kemampuan pemimpin yang sebenarnya.

Berdasarkan definisi di atas dapat mengatakan bahwa kepala sekolah efektif jika dia mampu memastikan bahwa tujuan sekolah tercapai dalam jangka waktu yang ditentukan, menerima umpan balik positif dari administrasi sekolah, dan menerima upaya yang cukup dari sekolah. administrasi untuk memenuhi harapan pimpinan sekolah.

## **2.2 Kinerja Guru**

### **2.2.1 Kinerja Guru Efektif**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja didefinisikan sebagai berikut: 1) Pencapaian suatu tindakan atau hasil yang telah dicapai, 2) Prestasi yang ditunjukkan atau ditampilkan oleh individu atau kelompok, 3) Kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Menurut Mulyasa, kinerja atau performansi dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, atau unjuk kerja. Seiring dengan hal tersebut Menurut Smith kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil atau output yang dihasilkan dari suatu proses, kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan salah satu variabel dependen yang berhubungan langsung dengan kepemimpinan atau melalui variabel antara atau mediasi. (Qomaria & Suwatno 2019,246-253)

Kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik demi menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah

organisasi. (Amiruddin, 2017:01-08) Tingkat keterampilan mengacu pada keahlian yang dibawa seseorang ke tempat kerja, seperti pengalaman, kemampuan, dan kemahiran teknis. Keinginan untuk tumbuh dan berkembang dinyatakan sebagai motivasi yang ditunjukkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, sedangkan kondisi eksternal mengacu pada sejauh mana faktor eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kemampuan individu berbeda-beda satu sama lain, sehingga pengukuran kinerja antar individu pun berbeda-beda. Besarnya pengukuran ini bergantung pada kemampuan dan keterampilan individu. Pemantauan kinerja merupakan upaya mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan bawahan. Informasi kinerja dapat dikumpulkan dari dua tahap, yaitu: (Darma, 2004:186)

Masukan =====> proses kerja =====> keluaran

Namun, motivasi tidak dapat dipisahkan dari kinerja, karena kinerja yang tidak memuaskan seringkali disebabkan oleh faktor-faktor yang secara intrinsik memotivasi. Membahas kinerja guru merupakan bagian penting dalam pekerjaannya dan tidak dapat dipisahkan dari tanggung jawab lainnya. Selain melaksanakan tanggung jawabnya, guru juga memberikan pendampingan dan menanamkan semangat kepada siswa untuk berhasil. Tugas ini tidak mudah bagi komunitas pengajar karena fokusnya pada pekerjaan guru itu sendiri. Menurut Wahdjosumijo (2012:97), guru adalah “sekelompok orang yang tanggung jawab utamanya adalah mendidik siswa pada tingkat pendidikan dasar dan menengah” (guru atau tenaga pendidik). Sedangkan menurut Pidarta (1997:264), guru adalah seseorang yang maknanya dapat luas dan sempit. Dalam arti luas, guru adalah seseorang yang mempunyai tanggung jawab untuk mendidik anak, namun dalam arti sempit, guru adalah seseorang yang dipersiapkan secara khusus untuk berperan sebagai dosen atau guru.

Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, seperti dikatakan pada pasal 39 ayat 1 UU RI No.

20 tahun 2003. Menurut Pasal 39 Ayat 2 UUD, guru adalah guru. adalah "staf profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pendidikan, menilai hasil pendidikan, memberikan pengembangan dan pelatihan profesional kepada masyarakat luas, khususnya guru sekolah menengah." Efisiensi seorang guru dalam menjalankan tugasnya berkorelasi langsung dengan efisiensi dalam pekerjaannya. Efektivitas guru merupakan salah satu faktor kinerja akademik siswa di sekolah. Artinya, prestasi akademik siswa di sekolah tertentu akan turun jika gurunya tidak efektif dalam menjalankan tugasnya, sedangkan prestasi akademik akan naik jika gurunya tidak efektif dalam menjalankan tugasnya.

Seorang guru yang efektif akan menumbuhkan lingkungan di mana kritik minimal dan pujian serta dorongan berlimpah. Guru menggunakan waktu kelas untuk mengatur siswanya, dengan pengelolaan kelas yang berkonsentrasi pada proyek akademik kolaboratif yang bermanfaat bagi seluruh kelas daripada mengatur aktivitas siswa secara individual.

Efektivitas guru dalam menjalankan peran dan profesinya erat kaitannya dengan berbagai faktor, antara lain prestasi belajar siswa, motivasi dan kedisiplinan guru dalam bekerja, serta loyalitas guru terhadap administrasi sekolah. Dalam konteks ini, terdapat tiga faktor yang menjadi dasar kinerja seorang guru, yaitu keahlian dalam bidangnya (*expert*), rasa tanggung jawab baik secara intelektual maupun moral (*responsibility*), serta memiliki rasa kesejawatan. Semua faktor ini merupakan elemen penting dalam menjalankan tugas seorang guru.

- a) Ahli (*expert*) adalah guru yang tidak hanya menguasai materi pelajaran yang diajarkan, tetapi juga mahir menyampaikan gagasan-gagasan abstrak tentang ilmu yang diajarkan.
- b) Rasa tanggung jawab (*responsibility*) adalah seorang guru harus benar-benar siap mengajar sebelum melakukannya. Ia menyadari sepenuhnya apa yang akan diajarkan dan bertanggung jawab penuh atas hal tersebut.

- c) Memiliki rasa kesejawatan adalah salah satu tugas dari organisasi profesi adalah menciptakan rasa kesejawatan sehingga ada rasa aman dan perlindungan jabatan. (Sahertian, 2007:30-35).

Guru yang efektif harus memenuhi persyaratan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan kehidupan masyarakat. Terdapat empat kompetensi guru yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007 mengenai Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru SMA/SMK yaitu :

1. Kompetensi Pedagogik. a) Memiliki pemahaman menyeluruh tentang karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, budaya, emosional, dan intelektual. b) Mahir mempelajari teori dan prinsip pengajaran yang efektif. c) Mengembangkan kurikulum yang relevan dengan bidang keahliannya. d) Menerapkan strategi dan metode pengajaran yang tepat untuk memfasilitasi pembelajaran dan perkembangan siswa. dan sebagainya.
2. Kompetensi kepribadian yang dapat disebutkan meliputi: a) Memperlakukan perilaku yang sesuai dengan norma-norma agama, hukum, sosial, dan Kebudayaan nasional Indonesia, b) Menunjukkan diri sebagai individu yang jujur, memiliki moralitas yang tinggi, dan menjadi contoh teladan bagi peserta didik dan masyarakat, c) Menunjukkan diri sebagai individu yang memiliki kestabilan, kedewasaan, kearifan, dan kewibawaan. d) dan sebagainya
3. Kompetensi sosial meliputi beberapa aspek, di antaranya: a) Menunjukkan sikap inklusif, bertindak secara objektif, dan tidak melakukan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi. b) Untuk berkomunikasi secara efektif, penting untuk menunjukkan empati dan sopan santun ketika berinteraksi antara lain dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, masyarakat. c) dan lain- lain.

4. Kompetensi profesional meliputi: a) Penguasaan materi pelajaran, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang menunjang mata pelajaran yang diajarkan, b) Menguasai standar kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diajarkan, c) Pengembangan kreatif pembelajaran yang diajarkan bahan, d) dan lain-lain.

Sedangkan Menurut Joni dalam Arikunto, seorang guru yang efektif ditandai oleh beberapa faktor, di antaranya adalah kompetensi profesional. Hal ini mengacu pada kemampuan guru dalam memiliki pengetahuan yang mendalam dan luas mengenai subjek yang akan diajarkan, serta penguasaan yang baik terhadap metodologi pengajaran. 2) Kompetensi personal adalah keharusan bagi guru untuk memiliki kepribadian yang tabah sehingga mampu menjadi sumber inspirasi bagi peserta didiknya. 3) Kompetensi sosial mencakup keharusan bagi guru untuk memiliki keterampilan komunikasi sosial yang efektif, baik dengan siswanya maupun dengan rekan sejawatnya, termasuk kepala sekolah, staf administrasi, dan anggota masyarakat setempat.

Semua ini menunjukkan bahwa guru melakukan sejumlah fungsi yang saling terkait namun berbeda, termasuk fungsi mentor, guru, dan pelatih. Pendidik sebagai pihak yang membina pikiran peserta didik, guru sebagai pihak yang memberikan pengetahuan atau alat intelektual, dan Pembina sebagai pihak yang membina kemampuan peserta didik di dalam kelas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa efektivitas seorang guru merupakan hasil tindakannya dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban jabatan mengajar dalam rangka membantu siswa belajar dan keberhasilan sekolah.

### **2.2.2 Indikator-indikator Kinerja Guru**

Indikator kinerja adalah hal-hal yang akan diukur dan dievaluasi; oleh karena itu, mereka harus mampu menentukan dengan tepat jenis pengukuran yang akan digunakan untuk menilai nilai tindakan yang diambil. (Fattah, 2004:89) Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja personil sekolah mengalami perubahan, baik itu perubahan menjadi semakin baik maupun perubahan semakin

buruk dari sasaran yang telah ditetapkan dalam suatu perencanaan program kerja dan pemanfaatan waktu guru disekolah. Kegiatan belajar mengajar mencakup kegiatan perencanaan pengajar, proses belajar mengajar, evaluasi dan pemantauan serta kegiatan administratif, Sedangkan dari segi pemanfaatan waktu guru disekolah merupakan kegiatan pengalokasian waktu disekolah oleh guru. (Usman, 2013:1-2)

Dari pengertian tersebut dapat dijadikan untuk membuat dasar sebagai indikator kinerja. Didalam mengukur dan mengetahui dari kinerja personil sekolah, yang paling utama. Peran seorang guru memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus. Ini adalah pekerjaan yang membutuhkan keterampilan seorang guru, dan tidak dapat dilakukan oleh seseorang yang tidak memiliki keterampilan tersebut. Kompetensi, sebaliknya, menunjukkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik kualitatif maupun kuantitatif. Kemampuan seorang guru dalam mengukur keberhasilan siswa dapat dilihat dari penguasaan empat aspek keahlian pedagogi yang tercantum dalam Permendiknas No. 16 (2007) tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru: keahlian pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Menurut Nanang Fattah (2004:90), dalam mengukur indikator kinerja guru, dapat digunakan pedoman berupa misi dan sasaran visi yang telah ditetapkan oleh lembaga atau sekolah. Misi dan sasaran visi ini merupakan tugas dan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, tujuan yang diinginkan dapat tercapai melalui pengelolaan sekolah. Visi dan misi memiliki peran penting dalam hal ini :

- a) Meyakinkan adanya kesatuan tujuan dalam organisasi.
- b) Memberikan landasan untuk mendorong penggunaan sumber daya organisasi.
- c) Mengembangkan standar alokasi sumber daya organisasi.
- d) Menerapkan ritme dan iklim organisasi.
- e) Mengakomodasi proses penerapan tujuan ke dalam struktur kerja yang terlibat.

f) Mengidentifikasi tujuan organisasi dengan spesifik. Menurut Fattah (2004:90),

Dengan memahami penilaian indikator guru berdasarkan kompetensi atau kemampuan guru, maka akan mempermudah meningkatkan kinerja guru di suatu lembaga tersebut. Melihat indikator dari kinerja guru maka kinerja guru juga dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang yaitu: 1) kondisi fisik dan mental guru, 2) tingkat atau jejang pendidikan yang ditempuh, 3) motivasi kerja, 4) kreativitas yang dimiliki, 5) keamanan dan keselamatan dalam bekerja, 6) jaminan sosial dan kesejahteraan, 7) kemajuan teknologi, dan 8) kebijakan-kebijakan pemimpin, faktor ini sangat penting sebagai rujukan guru dalam bertindak. (Sulfemi, 2020:157-179)

## **2.3 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

### **2.3.1 Gaya Kepemimpinan Otokrasi**

Gaya kepemimpinan otokrasi adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada komunikasi yang bersifat satu arah. Menurut Darma (2004:144), Dalam konteks ini, terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan otokrasi adalah:

1. Individu memandang organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadinya
2. Individu menyelaraskan tujuannya dengan tujuan organisasi.
3. Menganggap bawahan hanya sebagai instrumen belaka.
4. Individu menunjukkan keengganan menerima pendapat, saran, dan kritik dari sesama anggotanya.
5. Adanya ketergantungan yang berlebihan pada kedewasaan formal mereka.
6. Cara untuk memotivasi bawahan dengan menggunakan pendekatan yang memaksa dan cenderung mencari kesalahan atau memberikan hukuman.

Berdasarkan enam indikator yang telah disebutkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan otokrasi melibatkan peran supervisor (kepala sekolah) yang membatasi peran bawahan dan memberikan petunjuk mengenai apa yang harus

dilakukan, bagaimana melakukannya, kapan melakukannya, dan di mana melakukannya.

Supervisor bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan; bawahan hanya bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Jika Anda ingin meningkatkan efektivitas pengajaran Anda, cobalah menerapkan gaya kepemimpinan otokratis. Hal ini karena bawahan yang tidak mampu atau tidak mampu menerima tanggung jawab untuk melaksanakan suatu tugas sering kali tidak memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukannya secara efektif.

### **2.3.2 Gaya Kepemimpinan Laissez Faire**

Gaya kepemimpinan Laissez Faire adalah suatu pendekatan kepemimpinan di mana individu-individu diberikan kebebasan penuh untuk bertindak sesuai keinginan mereka. Berikut ini adalah beberapa indikator gaya kepemimpinan Laissez Faire yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru adalah :

1. Tidak memberikan kendali atau arahan dalam bentuk apapun kepada anggota kelompok.
2. Memberikan tanggung jawab dan wewenang yang jelas.
3. Tidak menyesuaikan diri terhadap perbedaan pangkat anggota dalam menjalankan tanggung jawab kelompok.
4. Kebijakan (*policy*) suatu lembaga ada di tangan anggotanya.

Berdasarkan keempat indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya manajemen Laissez-Faire digunakan untuk meningkatkan produktivitas guru ketika baik guru maupun staf sudah sangat berpengalaman di bidangnya masing-masing dan memahami sepenuhnya tanggung jawabnya.

### **2.3.3 Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Kepemimpinan demokratis ditandai dengan fokus pada negosiasi solusi terhadap permasalahan dalam parameter yang disepakati. (Darma, 2004:146) Namun indikator kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja guru adalah:

1. Dalam memotivasi bawahan, didasarkan pada pandangan bahwa manusia adalah entitas yang paling mulia di dunia.
2. Selalu berupaya untuk menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari bawahan.
3. Individu reseptif dalam menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan.
4. Kerjasama diutamakan dalam rangka mencapai tujuan.
5. Bawahan diberikan otonomi sebesar-besarnya dan dibimbing sebagaimana mestinya.
6. Upaya dilakukan untuk memastikan bahwa bawahan melampaui pemimpin dalam hal keberhasilan.
7. Pengembangan kapasitas pribadi yang berkesinambungan diupayakan oleh pemimpin.

Berdasarkan tujuh indikator yang disebutkan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan demokrasi yang memiliki sedikit arahan dan dorongan emosional adalah yang paling efektif. Dalam konteks ini, seorang supervisor tetap bertanggung jawab untuk mengidentifikasi masalah, namun bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan kepada bawahan.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangat bergantung pada penerapan atau pemanfaatan gaya kepemimpinan yang tepat oleh pengawas, sehingga menghasilkan kinerja guru yang tinggi dan terkendali, meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional sebagaimana dimaksud. dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

#### **2.4 Penelitian yang Relevan**

Penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan sangatlah banyak, dalam penelitian ini ada beberapa penelitian yang relevan untuk mendukung penelitian ini antara lain:

1. Eva Aprianti (2017), *Skripsi* yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMP N 3 Way Pengubuan”. Permasalahan yang

diangkat pada penelitian tersebut adalah bagaimana pengaruh hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru disekolah dan hasilnya menunjukkan bahwasanya guru mampu menyusun rencana pembelajaran, mengelola pembelajaran, evaluasi atau penilaian pembelajaran, dan hubungan antar pribadi. Kepemimpinan efektif yang dilakukan kepala sekolah SMP N 3 Way Pengubuan ini ialah dapat memotivasi guru, menciptakan tata tertib sekolah, melakukan pengawasan, menyelenggarakan konsultasi, menciptakan suasana belajar yang baik, melaksanakan diklat bagi guru dan staff, serta melakukan supervisi. Kepemimpinan yang dilakukan ini sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

2. Syarifuddin Lubis, (2010), *Skripsi* yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri 14 Medan”. Hasil dari penelitian adalah gaya kepemimpinan demokratis-partisipatif, maksudnya adalah gaya kepemimpinan yang menerapkan unsur-unsur demokrasi dalam memberikan instruksi dan koordinasi kepada para anggota sekaligus melibatkan diri secara langsung pada praktek di lapangan. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan gaya yang menekankan pada nilai-nilai kebebasan, demokrasi dan peran partisipasi aktif dari seorang kepala sekolah. Selanjutnya kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan demokrasi-partisipatif itu dengan menggunakan beberapa pola yang sangat kentara, yaitu pola komunikasi. Pola kultural, dan pola struktural. Pola komunikasi yang dimaksud disini bertujuan untuk melancarkan kegiatankegiatan yang telah diagendakan baik itu bersifat kedinasan-formal maupun kedinasan non formal. Kemudian pola kultural yaitu budaya yang biasa diterapkan di SMP Negeri 14 Medan secara dinas berupa pembinaan. Selanjutnya, yaitu pola struktural yang mengartikan bahwa perjalanan struktur yang profesional dan proporsional. Dalam hal ini profesionalitas sangat menekankan tercapainya tujuan sekolah dan keinginan bersama.

3. Nursyam, N (2020). *Jurnal* yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kelapa Sekolah dalam Mengembangkan Kinerja Pendidik” menjelaskan gaya kepemimpinan memiliki faktor yang dapat mengembangkan kinerja seorang guru, yaitu 1) sarana dan prasarana yang memadai. Jika sarana dan prasarana memadai maka guru dapat mengembangkan kinerjanya. 2) kebijakan pemerintah dalam melaksanakan program untuk mengembangkan guru, dan 3) perkembangan teknologi untuk guru dan anak didik.
4. Lukman Nasution, Reza Nurul Ichsan (2020), *Jurnal* yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP S.Parman Medan” penelitian ini menjelaskan gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga kinerja guru memiliki kolerasi yang positif karena penerapan gaya kepemimpinan yang baik sehingga terciptanya hubungan yang positif antara guru dan pegawai sekolah.

Berdasarkan pemaparan penelitian diatas bahwa gaya kepemimpinan dan kinerja guru sudah banyak diteliti. Namun perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah peneliti perlu melakukan kajian secara ilmiah mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru.