



Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kemampuan Guru Sekolah Dasar Negeri 13 Jangka Kabupaten Bireuen

Muklis¹, Lusia Alifiana², Nurliana^{3*}

¹) Program Studi Administrasi Publik, Universitas Iskandar Muda, Banda Aceh, Indonesia

²) Program Studi Administrasi Publik, Universitas Iskandar Muda, Banda Aceh, Indonesia

³) Program Studi Administrasi Publik, Universitas Iskandar Muda, Banda Aceh, Indonesia, email: nurliana.lia85@gmail.com

*Corresponding author: Nurliana³

Abstrak: Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” memiliki arti memimpin, menunjuk, menunjukkan jalan, mengapal, melatih mendidik dan mengajari, selain memiliki pengertian menunjuk jalan, memimpin juga berarti mempengaruhi dan pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari orang-orang yang dipimpinnya. Oleh karenanya kepemimpinan merupakan elemen yang sangat berpengaruh dalam rangka pencapaiannya tujuan organisasi, karena itu maju mundurnya sebuah organisasi hal itu sangat tergantung pada pemimpin. Untuk itu sebuah organisasi sangat membutuhkan seorang pemimpin yang sangat berpengaruh dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap staf dan guru Sekolah Dasar Negeri 13 Jangka Kabupaten Bireuen. Kendalam apa saja yang dihadapi oleh Kepala Sekolah Dasar terhadap Kemampuan Guru Sekolah Dasar Negeri 13 Jangka Kecamatan Jangka Kabupaten Bireuen. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif, teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan yang diterapkan di sekolah, Sekolah Dasar Negeri S13 Jangka Kabupaten Bireuen adalah gaya kepemimpinan yang sedikit militeristik di mana gaya militeristik ini juga mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter yaitu gaya kepemimpinan di mana kepala sekolah selaku pemegang kekuasaan memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh, namun juga tidak sepenuhnya di kategorikan dalam tata militeristik karena ada saatnya pengambilan keputusan harus melalui rapat dengan para staf dan guru sekolah untuk bertujuan untuk meningkatkan kemampuan peserta didik di sekolah. Selanjutnya, Kemampuan guru dengan meningkatkan proses belajar mengajar di sekolah dasar negeri 13 jangka kabupaten Bireuen, berlangsung dengan baik dimana kemampuan guru dalam hal pengembangan kepribadian sudah berjalan dengan baik terutama ketika guru berinteraksi dengan siswa di sekolah. Sebagai Kesimpulan penelitian ini menunjuk bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru dalam proses belajar mengajar pada sekolah.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kemampuan Guru.

PENDAHULUAN

Kebijakan diperbaharui sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, maka oleh karena itu agar pendidikan tersebut dapat berkualitas dan bermutu diperlukan berbagai kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan perlu setiap waktu harus baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, oleh karenanya kualitas pendidikan hanya dapat diperbaiki melalui lembaga pendidikan formal dari semua tingkatan pendidikan mulai dari sekolah menengah tingkat pertama sampai jenjang lebih tinggi. sesuai dengan asumsi di atas dapat dikatakan bahwa sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan proses belajar mengajar sebagai upaya untuk tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas.

Selanjutnya yang menyangkut dengan proses pembelajaran yang dilakukan di lembaga sekolah sebagai penanggung jawab utama adalah kepala sekolah dan guru sebagai pengelola dan sekaligus sebagai pendidik di sekolah. Oleh karenanya seorang kepala sekolah dalam mengelola sekolah dia harus mempunyai sikap atau karakter yang baik serta harus menjaga kedisiplinan seperti menjaga waktu dengan baik. Selanjutnya baik buruknya kualitas dan mutu pendidikan pada lembaga sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan guru dan kepemimpinan kepala sekolah, sebab mereka adalah pelaku utama dalam upaya mencapai tujuan pembelajaran untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru dan kepala sekolah merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dilakukan pembinaan dan pengembangan, karena kemampuan guru merupakan penentuan utama dalam keberhasilan pendidikan.

Dalam rangka menciptakan kualitas dan mutu pendidikan yang baik di lembaga sekolah maka kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting terutama sekali dalam rangka memimpin, membina, memberikan petunjuk, memberikan arahan, dan memberikan bimbingan yang baik kepada guru dan tenaga pendidikan dalam rangka meningkatkan kemampuannya, agar para guru dan tenaga kerja kependidikan dapat memberi layanan yang baik kepada peserta didik baik secara kelompok maupun individu.

Untuk itu kepala sekolah dalam kepemimpinannya dapat menggunakan berbagai pendekatan, dalam hal ini kepala sekolah sebagai pemimpin yang tertinggi di sekolah harus secara aktif ikut terlibat dalam berbagai proses pembelajaran yang dilakukan bersama dengan para guru di sekolah juga bekerja sama segala aspek pembelajaran yang diperlukan agar dapat memuaskan semua pihak yang terlibat dan kepentingan dalam proses untuk memajukan pendidikan.

Sejalan dengan pembahasan tersebut, untuk itu sebaiknya seorang kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus selalu dapat mengetahui variabel-variabel yang dapat mengendalikan perilakunya sendiri, dapat berkerjasama dengan pendidik, tenaga kependidikan dan masyarakat sekolah untuk dapat mengatur perilaku para guru dan tenaga kependidikan. Selanjutnya kepala sekolah bersama para guru berkerjasama dan berusaha untuk dapat menemukan cara yang baik yang dapat digunakan untuk dapat mengatur situasi, kondisi dan perilaku individu sesuai dengan kepemimpinan yang dimilikinya seperti kharismatik, peternalistik, militeristik, otokratis, laiser, faire, populistik, administrasi/eksekutif, kemampuan dan motivasi dengan kemampuan guru yang semestinya dilaksanakan dengan baik.

Menurut Fiedle dalam Sutikno (2014: 27), "kepemimpinan yang berhasil bergantung kepada penerapan gaya kepemimpinan terhadap situasi tertentu. Sehingga suatu gaya kepemimpinan tersebut digunakan dalam situasi yang tepat." Selanjutnya, Wahyudi (2012: 123) menyatakan bahwa "gaya kepemimpinan yang diterapkan pada tingkat kematangan atau kedewasaan (mature) bawahan dan tujuan yang ingin dicapai. Bawahan sebagai unsur penting yang terlibat dalam mencapai tujuan mempunyai perbedaan dalam hal kemampuan, kebutuhan dan kepribadian, sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin sesuai dengan tingkat kematangan bawahan".

Banyak gaya kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru seperti gaya militeristik. Kepemimpinan gaya militeristik dengan indikatornya seperti kepemimpinan kepala sekolah diharapkan tidak mengedepankan gaya kepemimpinan militeristik, karena gaya kepemimpinan militeristik cenderung menggunakan perintah sebagai alat utama bahkan kepala sekolah juga diharapkan tidak menggunakan saluran formal dalam komunikasi, karena penggunaan saluran formal berkomunikasi akan menyebabkan tindak efektifnya kepemimpinannya. Di lain pihak kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan diharapkan tidak menggunakan sistem komando dalam perintah, karena sistem komando tidak mungkin dia berlakukan dalam kepemimpinan di sekolah. Kemudian kepala sekolah juga diharapkan dalam kepemimpinannya tidak terlalu suka menggunakan pangkat dan jabatan, sehingga dalam kepemimpinan kepala sekolah lebih senang formalitas berlebihan. Sebab senang dengan formalitas yang lebih sering menimbulkan rasa tidak senang dikalangan bawahan.

Kemudian ada gaya kepemimpinan administrative/eksekutif dengan berbagai indikatornya seperti kepemimpinan kepala sekolah diharapkan tidak adanya sikap kaku pemimpin dalam menjalankan segala aturan. Oleh karena itu, dalam menerapkan gaya kepemimpinan administrative/eksekutif diharapkan dapat meningkatkan sikap inovatif, karena umumnya gaya kepemimpinan tersebut tergolong kurang inovatif, bahkan cenderung bersikap konservatif. Sikap konservatif ini dapat dilihat adanya rasa takut dalam mengambil resiko dan cenderung mencari aman dalam setiap menghadapi berbagai masalah.

Pembelajaran yang dilakukan di sekolah adalah merupakan inti dari peningkatan mutu pendidikan sekolah. Untuk itu guru merupakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap keberhasilan pendidikan sekolah. Oleh karenanya kepemimpinan kepala sekolah harus dapat mengarahkan guru untuk menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin dan selanjutnya kepala sekolah harus paham tentang berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran. Peran kepala sekolah paling banyak berkaitan langsung dengan pembelajaran. Keadaan itu dapat menunjukkan bahwa kepala sekolah mempunyai peran yang sangat besar dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Kata kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” menurut Ali dalam Helmawati (2014: 34) “pimpin memiliki arti memimpin, menunjuk, menunjukkan jalan, mengapal, melatih mendidik dan mengajari.” Selanjutnya Ali dalam Helmawati (2014: 35) juga menambahkan bahwa “selain memiliki pengertian menunjuk jalan, memimpin juga berarti mempengaruhi dan pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari orang-orang yang dipimpinnya”.

Menurut Helmawati (2014: 34) menjelaskan bahwa “pemimpin adalah orang yang memimpin, sedangkan kepemimpinan ialah perihal pemimpin atau cara memimpin”. Oleh karena itu, setiap pemimpin tidak akan sama dalam kepemimpinannya, ia berarti seorang pemimpin mempunyai gaya khas dalam memimpin.

Selanjutnya kepemimpinan yang demokrasi biasanya mereka adalah melakukan kepemimpinan selalu mengutamakan musyawarah, setiap melakukan tugas yang sukar dan berat dilakukan pemimpin melakukan musyawarah dengan bawahan sehingga para bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Pemimpin gaya ini sangat didambakan oleh para bawahannya.

Oleh karenanya kepemimpinan merupakan elemen yang sangat berpengaruh dalam rangka pencapaiannya tujuan organisasi, karena itu maju mundurnya sebuah organisasi hal itu sangat tergantung pada pemimpin. Untuk itu sebuah organisasi sangat membutuhkan seorang pemimpin yang sangat berpengaruh dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Biasanya

seorang pemimpin dalam menjalankan roda organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dan oleh sebab itu seorang pemimpin harus mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang luas, agar mampu untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan kerjasama dalam rangka melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi.

Terry dalam Torang (2014: 62) menjelaskan bahwa “leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objective” maksudnya adalah seorang pemimpin memperlihatkan jalan atau contoh anak buahnya. Jadi seorang pemimpin dalam memberikan tugas pekerjaan kepada bawahan tidaknya sekedar menyuruh bawahannya saja untuk melakukan penyelesaian pekerjaan, akan tetapi tugas yang penting dari pemimpin untuk memberikan contoh kepada bawahan bagaimana cara untuk melakukan pekerjaan itu, sehingga para bawahan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan yang sudah ditentukan.

Jika kita melihat pendapat yang dikemukakan Rival dalam Torang (2014: 62) “kepemimpinan merupakan masalah manusia yang bersifat unik. Malahannya tindak sekedar menyentuh kehidupan manusia sebagai individu, tetapi juga sebagai makhluk sosial. Oleh karena itu setiap proses dalam keunikannya masing-masing, tidak dapat melepaskan diri dari kondisi bernilai manusiawi”

Lebih lanjut Torang (2014: 62) juga membeberkan bahwa “pemimpin adalah manusia dan orang yang dipimpin pun manusia juga. Dalam keadaan seperti di bilamana proses kepemimpinan dilaksanakan tidak manusiawi maka berbagai masalah akan terjadi”. Untuk itu sejalan dengan asumsi di atas maka pemimpin harus sangat arif dan bijak dalam memelopori semua kegiatan agar para anggota organisasi dapat mengikutidkan melakukan tugas sesuai arahnya dengan rasa senang hati.

Kemudian mari kita lihat pendapat yang dikemukakan Teri dalam Effendi (2014: 182) menyebutkan bahwa “leadership is the activity of influencing people to cooperate toward some goal which come to find desirable”. Maksudnya kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi orang orang agar mau berkerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang diinginkan.

Menurut pandangan Stoner dalam Effendi (2014: 3) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah “we will define managerial as the process of directing and influencing the task related activities of group members”. Kami akan mendefinisikan kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas hubungan tugas anggota kelompok. Selanjutnya menurut pandangan Terry dalam Sukarna (2011: 83) mengemukakan bahwa: “leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives” maksudnya ke kepemimpinan ialah kegiatan untuk mempengaruhi orang orang agar supaya berusaha dengan iklas untuk mencapai tujuan bersama.

Jika kita melihat secara mendalam dari beberapa definisi yang dikemukakan dan dijelaskan oleh di atas dapat dipahami bahwa jika seseorang pemimpin belum memiliki ilmu kepemimpinan, sudah dapat dipastikan pemimpin tersebut tidak mampu mempengaruhi bawahannya untuk dapat berkerja sama, maka dengan demikian pemimpin tersebut akan mengalami kegagalan. Selanjutnya jika diterlururi dan dipelajari secara mendalam keenam gaya kepemimpinan yang telah diutarakan Terry di atas mempunyai ciri yang berbeda antara satu gaya kepemimpinan dengan gaya kepemimpinan lainnya.

Khusus yang menyangkut dengan kepemimpinan kepala sekolah dan mandrasah Menurut pendapat dan pandangan Helmawati (2014: 35) menyatakan bahwa “kepala sekolah atau kepala mandrasah yang memiliki gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas akan mengawasi bawahan secara ketat untuk memastikan bahwa tugas dilaksanakan seara memuaskan pelaksanaan tugas itu jauh lebih penting bagi mereka ketimbang pertumbuhan karyawan atau kepuasa pribadi”

Lebih lanjut menurut pandangan Helmawati (2014: 35) menyatakan bahwa Kepala sekolah atau madrasah yang berorientasi pada karyawan lebih berusaha memotivasi dari pada mengendalikan bawahan mereka mengupayakan hubungan sahabat, saling percaya, saling menghargai dengan karyawan, dan sering mengizinkan untuk berperan serta dalam membuat keputusa-keputusan yang mempengaruhi mereka.

Sementara itu, Sutikno (2014: 16) mengemukakan bahwa “kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya”. Akan tetapi, kepemimpinan seseorang tentunya sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam kepemimpinannya. Menurut Sutikno (2014: 35) mengatakan “gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut gaya kepemimpinan”

1. Gaya kepemimpinan militeristik

Menurut Siagian (2012: 47) kepemimpinan militeristik bahwa yang dimaksud pemimpin gaya militerisme berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Gaya kepemimpinan militeristik ini sangat mirip dengan gaya kepemimpinan otoriter. Menurut Siagian (2012: 140) kepemimpinan militeristik memiliki sifat-sifat sebagai berikut: 1) lebih banyak menggunakan system perintah/komando, keras dan sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana; 2) menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan; 3) sangat menyangi formalitas, upacara-upacara ritual tanda-tanda kebesaran yang berlebihan; 4) menuntut adanya disiplin yang keras dan kaku dari bawahannya; 5) tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya; 6) komunikasi hanya berlangsung searah.

2. Gaya kepemimpinan otokratis

Menurut Rival (2013: 121) “kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling ditungkan dalam organisasi”. Menurut Siagian (2012: 31) kepemimpinan otokratis memiliki ciri-ciri sebagai berikut: 1) Pemimpin otokratis adalah sosok pemimpin yang egois; 2) Pemimpin yang otokratis melihat peranannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional seperti kekuasaan yang tidak perlu dibagi dengan orang lain dalam organisasi; 3) Pembinaan segala cara yang ditempuh untuk pencapaian tujuan; 4) Organisasi sebagai milik pribadi yang dapat diperlakukannya dengan sekehendak hati; 5) Kecenderungan melakukan para bawahan sama dengan lain dalam organisasi seperti mesin; 6) Pengabaian para bawahan dalam pengambilan Keputusan; 7) Menuntut ketaatan penuh dari para bawahannya; 8) Bernada keras dalam pemetian perintah atau intruksi.

3. Gaya kepemimpinan administratif/efektif

Menurut Soekanto (2012: 200) menjelaskan bahwa “kepemimpinan gaya administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Pemimpinnya biasanya terdiri dari teknokrat–tenokrat dan administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan”. Oleh karena itu sapat tercipta system administrasi dan birokrasi yang efisien dalam pemerintahan.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan kebijakan dan praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajemen mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dan manajemen kerja. Beberapa pengertian sumber daya manusia menurut para ahli antara lain Armstrong dalam Alwi (2012: 118) menyatakan “sumber daya manusia adalah bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi”. Sedangkan menurut Kenney dalam Arwi (2012: 119), menyatakan bahwa “sumber daya manusia merupakan suatu metode untuk memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan sumber daya manusia ke dalam strategi bisnis”.

Menurut Storey dalam Alwi (2012: 120) bahwa “sumber daya manusia adalah pendekatan yang khas terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, structural dan teknik- teknik personel”.

Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu metode pengolahan sumber daya manusia didalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri.

Lebih lanjut Alwi (2012: 129) mengelola sumber daya manusia perusahaan pada dasarnya merupakan kegiatan perusahaan dalam mengelola para pengawainya (sumber daya manusia). Pengelolaan dimulai dari rekrutmen yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, analisa jabatan yang menentukan pekerjaan serta jabatan yang pantas, seleksi, penelitian dan pembangan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, serta pembaharuan yang berhubungan dengan pensiun dan pembehentian kerja.

Beberapa hal perlu diperhatikan dalam pengeolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas serta kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi antara lain Schuller dalam Ellitan (2012: 96) bahwa 1) Mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) sumber daya manusia; 2) Mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan bersaing; 3) Mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan daya saing atau competitiveness; 4) Mengelola sumber daya manusia untuk menghadapi globalisasi (go internasional).

Dari penjelasan diatas, dapat diambil kesimpulan dalam pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas suatu perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri, maka perlu diketahui lebih lanjut mengenai peningkatan sumber daya manusia. Menurut Notoatmodjo dalam Lang (2012: 45) menyatakan bahwa “kualitas sumberdaya manusia adalah menyangkut duabaspek yaitu aspek fisik (kulitas fisik) dan aspek nonfisik (kualitas non-fisik) yang menyangkut kemampuan berkerja, berfikir dan keterampilan.”

Menurut Sulistiyanti (2013: 4) mengemukakan tentang sumber daya manusia (SDM) yang disebut di sini salah satunya adalah Pegawai negeri, warga Negara republic Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh yang berwenang, disertai dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintahan, perekat, pemersatu bangsa dan Negara dan dipercaya pemerintah untuk mencapai tujuan nasional. Kaitan SDM dengan pendidikan dikemukakan oleh Seoprihanto, (2012: 22) merupakan “suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan perusahaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan organisasi”.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan [sikap yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (lembaga) atau disebut juga dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian adalah cara berpikir yang diadopsi peneliti tentang bagaimana desain penelitian yang dibuat dan bagaimana penelitian akan dilakukan dalam penelitian sosial. Pendekatan penelitian meliputi tiga jenis, yaitu kualitatif, kuantitatif, dan campuran atau gabungan yang harus dikenal dengan istilah mix method. Pendekatan ini menggunakan

penelitian kualitatif karna penelitian ini merupakan sesuatu metode yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang gejala-gejala untuk menetapkan sifat-sifat dalam suatu situasi pada saat penelitian dilakukan, tujuannya adalah untuk melukiskan suatu kondisi apa adanya dalam saat peneliti berada dikolasi penelitian.

Menurut Moleong (2014: 6) yang dimaksud penelitian kualitatif yaitu: “penelitian untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistic dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah”. Merujuk pada pendapat di atas dapat diasumsikan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian pada kondisi objek yang alamiah, objek yang alamiah adalah objek yang ada adanya dan datanya tidak dimanipulasi oleh peneliti sehingga memperoleh hasil yang nyata sesuai dengan kondisi ditempatkan.

Setiap penelitian harus menentukan fokus penelitian dalam setiap penelitian yang akan dilakukan karena fokus penelitian tersebut merupakan pemusatan konsentrasi pada tujuan penelitian yang sedang dilakukan peneliti untuk memperoleh hasil penelitian yang baik dan berguna untuk peneliti sebelum ditarik kesimpulan penelitian. Sugiyono (2012: 38) mengatakan bahwa “fokus penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun fokus dalam penelitian ini adalah (1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kemampuan guru di sekolah dasar Negeri 13 Jangka Kabupaten Bireuen; (2) Kendala apa saja yang harus dihadapi seorang guru dalam meningkatkan proses belajar mengajar pada Sekolah Dasar Negeri 13 Jangka Kabupaten Bireuen.

Teknik pengumpulan data menurut Maryadi dkk (2010: 14), “Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif kualitatif adalah teknik yang memungkinkan diperoleh data detail dengan waktu yang relatif lama” menurut Sugiyono (2005: 62), “teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”.

Bedasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa pengumpulan data merupakan teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan dari narasumber dengan menggunakan banyak waktu pengumpulan data yang dilakukan oleh penelitian sangat diperlukan dalam suatu penelitian ilmiah. Berikut ini akan dijelaskan teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu Wawancara, dan Studi Dokumen. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan beberapa langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Saldana (2014: 14) yaitu “menganalisis data dengan tiga langkah: kondensasi data (data condensation), menyajikan data (data display), dan menarik simpulan atau verifikasi (conclusion drawing and verification). Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan (selecting), pengerucutan (focusing), penyederhanaan (simplifying), peringkasan (abstracting), dan transformasi data (transforming)”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan

1. Militeristik

Gaya kepemimpinan kepala sekolah ataupun seorang pemimpin mempunyai banyak batasan untuk memperoleh gambaran yang sederhana tentang kepemimpinan perlu dihubungkan dengan praktis yang pernah dirasakan oleh seorang pemimpin didalam proses kehidupan berorganisasi sehari-hari. Kepemimpinan militeristik ditandai dengan adanya gaya kepemimpinan yang menggerakkan bawahan dengan menggunakan sistem perintah atau komando dan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya. Dibawah kepemimpinan militeristik bawahan cenderung dianggap sebagai pelaksana perintah atasan, tidak dapat

berkerja sama, mengutamakan mutu kerja atau tujuan organisasi dan tidak dapat berkerja sesuai kehendak diri sendiri. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam menghadapi dan melayani staf atau bawahan yang biasanya berbeda pada setiap individu dan dapat berubah rubah secara umum. Secara umum ada tiga macam gaya kepemimpinan, menurut sutikno (2014: 16) mengemukakan bahwa “kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya, situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinan yang digunakan dengan tuntutan situasi”. Menurut siagian (2012: 47) kepemimpinan militeristik bahwa yang maksud pemimpin gaya militeristik bahwa berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer seorang pemimpin yang bergaya militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut: (1) Dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan. (2) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jawabannya. (3) Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan. (4) Sukar menerima kritikan dan bawahanya. (5) Menggemari ucapan-ucapan untuk berbagai keadaan.

Penerapan gaya kepemimpinan militeristik ini dapat meningkatkan kemampuan individu bawahan dalam melakukan pembelajaran, tumbuhnya rasa hormat yang tertinggi terhadap pimpinan. Selain itu dalam gaya kepemimpinan ini pemimpin selalu menempatkan dirinya sebagai orang terdepan. Pada gaya kepemimpinan militeristik ini proses pengambilan keputusan tidak membutuhkan waktu yang lama mengingat organisasi yang dipimpinnya harus terus berjalan untuk memajukan pendidikan dan untuk menciptakan peserta didik yang unggul, cerdas serta mandiri dalam hidup bersekolah serta bermasyarakat. Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan seorang tenaga guru yang diberikan tugas atau hak untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses pembelajaran atau sebagai wadah terjadi interaksi belajar antara guru yang memberi materi pelajaran dan peserta didik yang menerima serta merespons pelajaran. Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dijalankan secara militeristik untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melakukan proses belajar mengajar terhadap peningkatanpeserta didik dilingkungan sekolah belajar dengan baik, sehingga dalam hal pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kepada bawahan dalam berjalan sepenuhnya dengan baik.

Temuan 1: Kepala sekolah menempatkan dirinya sebagai pemberi arahan, masukan serta pedoman dalam meningkatkan kemampuan kerja seluruh bawahannya dalam organisasi sekolah yang dipimpinnya.

2. Administrative/ Eksekutif

Kepemimpinan administrative memberikan kekuasaan kepada bawahan untuk melakukan kerja serta meningkatkan kemampuannya, struktur organisasi bersifat tertib, pemimpin bersifat aktif karena pemimpin disini sebagai pimpinan administratif/eksekutif dimana semua tanggung kegiatan yang berlangsung dalam organisasi mutlak kepada pimpinan organisasi. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi ketika bawahanya berkerja dan selalu mengawasi kemampuan kerja para bawahannya. Soekato (2012; 200) menjelaskan bahwa “kepemimpinan gaya administrative ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administratif ialah kepemimpinannya biasanya terdiri dari teknokrat- teknokrat dan administratif-administratif yang menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan”.

Dari berbagai macam gaya kepemimpinan yang telah diuraikan diatas, sebenarnya tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik. Meskipun terdapat beberapa gaya kepemimpinan

seperti disebutkan diatas, tetapi tidak ada gaya yang efektif yang dapat diterapkan pada semua sitaasi, setiap situasi yang berbeda pula.

Selanjutnya menurut rivai (2013: 65) megemukakan bahwa: eksekutif adalah seseorang karena diangkat atau ditunjuk menduduki jabatan kepemimpinan tertentu dalam suatu organisasi, mempunyai hak dan wewenang untuk menggerakab sekelompok orang lain yang disebut bawahan dan para bawahan itulah yang sesungguhnya memikul tanggung jawab untuk melaksanakan berbagai kegiatan oprasional dalam rangkapencapain tujuan organisasi yang bersangkutan. Karena arti eksekutif sendiri sacara harfiah adalah execute berarti penyelenggara atau pelaksana. Jadi pengertian kepemimpinan administrasi adalah seseorang yang karena diangkat atau tujuan, bertindak selaku pimpinam sekelompok tenaga-tenaga pelaksana berbagai kegiatan oprasional. Jadi berarti bahwa eksekutif adalah seseorang yang karena diangkat atau tujuan menduduki jabatan kepemimpinan tertentu dalam suatu organisasi, mempunyaihak dan wewenang untuk menggerakkan sekelompok organisas, mempunyaihak dan wewenang untuk menggerakkan sekelompok orang lain yang disebut bawahan itulah yang memikul tanggung jawab untuk melaksanakan berbagai kegiatan oprasional organisasi dalam rangka pencapaian tujuan oerorganisasi tersebut.

Pada gaya kepemimpinan administrasi ini sang pemimpin tidak memimpin sebab ia membiarkan kelompoknya berbuat semau kepada tenaga kependidikan, baik penentuan tujuan, prosedur pelaksanaan, kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan, serta sarana dan prasaraa yang akan digunakan. Kepala sekolah bersifat pasif, tidak ikut terlibat langsung dengan tenaga pendidikan, dan tidak mengambil inisiatif apapun. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan temuan 2 sebagai berikut:

Temuan 2: kepala sekolah dasar negeri 13 jangka kabupaten bireuen tidak sepenuhnya menerapkan gaya kepemimpinan administrasi.

Kendala apa saja yang dihadapi

1. Pengembangan Kepribadian

Kemampuan guru dalam mengapresiasi kinerjanya untukmeningkatkan kemampuan kepribadian dapat disebut sebagai bahagian darikokopetensiyang harus dimiliki oleh guru, kompetensi guru merupakan seperangkat kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Secra spesifik kopetensi guru tersebut meliputi kompetensi (pedagogic), kompetesi sosial, dan kompetensi spiritual. Sedangkan pengembangan kompetensi kepribadian menurut allport dalam koswara (2011: 7) mengemukakan bahwa “pengembangan kepribadian berarti kemampuan diri sendiri untuk menetapkan aspekinternal diri atau sikap batian dan aspek perilaku eksternal diri, yaitu cara seseorang menampilkan diri atau tampak sisi luar diri di persepsi orang lain”. Senada dengan hal tersebut hamalik (2012: 38) mengatakan “keperibadian adalah pengembangan kepribadian adalah kopetensi yang berkaitan dengan prilaku pribadi guru itu sendiri yang kelak harus dimiliki nilai-nilai luhur sehingga terpancar dalam perilaku sehari-hari”. Guru sebagai tenaga pendidik yang tuas utamanya mengajar memiliki kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan yang mantap dari sosok seoran guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga guru akan tampil sebagai sosok yang patut ditaati nasehat, ucapan, perintahnya danditiru atau di contoh sikap dan perilakunya. Pengembangan kepribadian guru kearah yang lebih baik merupakan factor terpenting bagi keberhasilan belajar anak peserta didik. Sedarmayanti (2014: 2) berpendapat bahwa “individu merupakan perwujudan dari suatu latar belakang tertentu”. Oleh karena itu perbedaan latar belakang seseorang mempengaruhi perkembangan keperibadian yang dimilikinya, disinilah guru dituntut melakukan pengembangan kepribadian yang dimiliki artinya perbedaan iklim lingkungan

hidup guru dengan lingkungan hidup guru dengan lingkungan sekolah tidak menjerumuskan peserta didik kearah yang negative. Lebih lanjut menurut Horton dalam sujanto (2012; 34) “kepribadian adalah seluruh sikap, perasaan, ekspresi dan temperamen seseorang”. Oleh karena itu pengembangan kepribadian guru perlu untuk dikembangkan agar guru dan peserta didik bisa merasakan kedekatan dalam melakukan proses belajar mengajar.

Pengembangan kepribadian seorang guru menjadi tolak ukur untuk mewujudkan dan memajukan kompetensi yang dimiliki oleh peserta didik, kepribadian yang matang akan menjadi sebuah contoh dan teladan bagi anak didiknya kelak. Seorang guru mempunyai kepribadian yang baik akan selalu menjadi idola bagi peserta didiknya dan dia akan selalu dikenang oleh peserta didiknya walaupun sudah berada diluar lingkungan sekolah.

Temuan 3: secara umum kemampuan kepribadian guru yang mengajar di sekolah dasar negeri 13 jangkka kabupaten bireuen sudah memiliki kemampuan yang memadai walaupun masiha ada sebagian guru yang belum memiliki kemampuan mengajar dengan baik.

1. Menguasai Landasan Pendidikan

Pendidikan yang diberikan oleh seorang guru di dalam maupun diluar kelas merupakan jabatan dari landasan yang terdapat didalam kurikulum yang terapkan secara nasional, kemudian dikembangkan menjadi kurikulum daerah serta menjadi kurikulum sekolah, jadi seorang guru yang ingin memberikan pengajaran kepada peserta didik sangat dituntut menguasai landasan tersebut. Menurut Ruswandi (2013; 110) menjelaskan bahwa “landasan pendidikan berisi tentang gagasan-gagasan atau konsep-konsep yang bersifat normative atau preskriptif”. Guru harus mampu menterjemahkan landasan filosofi pendidikan yang dikatakan normative atau preskriptif, sebab filosofi pendidikan tidak berisi konsep-konsep tentang pendidikan apa adanya, melainkan berisi tentang konsep-konsep tentang pendidikan yang seharusnya mampu dilahirkan menjadi pengajaran bagi peserta didik. Peran guru dalam mewujudkan tercapainya mutu pendidikan juga merupakan tujuan yang tercantum dalam landasan pendidikan itu sendiri. Sebagaimana menurut Tirtahardja (2015; 106) menyebutkan bahwa Landasan pendidikan adalah suatu landasan dalam proses pendidikan yang membahas berbagai informasi tentang kehidupan manusia pada umumnya serta gejala-gejala yang berkaitan dengan aspek pribadi manusia pada setiap tahapan usia perkembangan tertentu untuk mengenali dan menyikapi manusia sesuai dengan tahapan usia perkembangan yang bertujuan untuk memudahkan proses pendidikan. Disinilah tugas dan kewajiban guru dalam rangka mengarahkan peserta didik dilingkungan sekolah agar mampu terjun secara mandiri ke dunia luar dengan mempunyai ilmu pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan dan berkembang di masyarakat. Dengan demikian guru harus menjadikan dirinya dan seluruh kemampuan yang dimiliki sebagai tolak ukur dalam merencanakan pendidikan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan temuan 4 sebagai berikut:

Temuan 4: kesimpulan bahwa kemampuan guru dalam menguasai program pengajaran sudah tergolong baik, serta guru juga mampu mengena tujuan pendidikan serta mampu mengenal prinsip-prinsip pengajaran, dimana kedua hal tersebut tentu sangat membantu guru dalam meningkatkan kemampuan kerjanya di sekolah dan bisa memberikan pembelajaran yang lebih terarah kepada peserta didiknya dikelas.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di sekolah, Sekolah Dasar Negeri 13 Jangka Kabupaten Bireuen adalah gaya kepemimpinan yang sedikit militeristik di mana gaya militeristik ini juga mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter yaitu gaya kepemimpinan di mana kepala sekolah selaku pemegang kekuasaan memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh, namun juga tidak sepenuhnya di kategorikan dalam tata militeristik karna ada saatnya pengambilan keputusan harus melalui rapat dengan para staf dan guru sekolah untuk bertujuan untuk meningkatkan kemampuan peserta didik di sekolah. Kemampuan guru dengan meningkatkan proses belajar mengajar di sekolah dasar negeri 13 jangka kabupaten bireuen, berlangsung dengan baik dimana kemampuan guru dalam hal pengembangan kepribadian sudah berjalan dengan baik terutama ketika guru berinteraksi dengan siswa disekolah, kemampuan guru dalam menguasai landasan pendidikan juga sudah berlajar dengan baik walaupun terdapat beberapa kekurangan yang bisa dimaklumi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Safruddin. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke dua Yogyakarta: BPFH Helmawati.
- (2014). *Meningkatkan Kinerja Kerja Sekolah/Madrasah melalui Manajerial killis*. Jakarta: Rineks Cipta.
- Moleong, Lexy J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya
- Rival, Verthzal, (2013) *kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P. Sondang (2012). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soekanto, Soerjono (2012) *Sosiologi: Suatu Jengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*.Lombok: Holistica.
- Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi dan manajemen (prilaku, struktur, budaya dan Perubahan organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, Bambang. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta