



Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di SMPN 38 Bandar Lampung

Maya Trisia Wardani

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Tanggamus

mayatrisia18@yahoo.com

Abstract

The role of the principal as a leader must be distinct from the existing leadership style. The leadership style of a top school influences teachers' good and bad performance in the school institution where they teach. The purpose of this article is to find out: (1) The leadership style of the principal of SMPN 38 Bandar Lampung. (2) Teacher Performance at SMPN 38 Bandar Lampung. This research uses a qualitative approach with the case study method, with a single case study type. Researchers used data collection techniques using observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques use data reduction, data presentation, and concluding the data that has been presented and reduced in guaranteeing the validity of the data using triangulation techniques and sources. The results of the study show that the leadership of the principal of SMPN 38 Bandar Lampung uses two leadership styles, namely the authoritarian leadership style, in disciplining teachers in daily attendance and completing administration. In comparison, in the following leadership style, namely the democratic leadership style, the principal gives freedom for teachers to develop their abilities in various activities. Subsequent data found that the teacher's performance at SMPN 38 Bandar Lampung was beyond doubt because administrative completion was always early, complete and correct, so SMPN 38 Bandar Lampung was the only Impact school in Bandar Lampung that received the driving school.

Keywords: Leadership Style, Principal, Teacher and Educational Staff Performance.

Abstrak

Peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin tak bisa lepas dari gaya kepemimpinan yang ada. Gaya kepemimpinan kepala sekolah akan memberikan pengaruh dalam baik atau tidaknya kinerja guru dan tenaga kependidikan dalam sekolah tempat bertugasnya. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui: (1) Gaya kepemimpinan kepala SMPN 38 Bandar Lampung. (2) Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) di SMPN 38 Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, dengan jenis studi kasus tunggal. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan Observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dari data yang telah dipaparkan dan direduksi. Dalam menjamin keabsahan data, digunakan teknik

triangulasi dan sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala SMPN 38 Bandar Lampung menggunakan dua gaya kepemimpinan yakni gaya kepemimpinan otoriter dalam mendisiplinkan GTK pada tingkat kehadiran dan penyelesaian administrasi. Sedangkan gaya kepemimpinan selanjutnya yakni gaya kepemimpinan demokratis, dimana kepala sekolah memberikan kebebasan bagi GTK untuk mengembangkan kemampuannya dalam berbagai kegiatan. Data selanjutnya ditemukan bahwa kinerja GTK di SMPN 38 Bandar Lampung, tidak diragukan lagi karena dalam penyelesaian administrasi selalu awal, lengkap dan benar, sehingga SMPN 38 Bandar Lampung terpilih menjadi sekolah penggerak pada Angkatan 1 untuk Kota Bandar Lampung dan Angkatan ke 3 secara nasional pada tahun 2023.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan.

PENDAHULUAN

Kunci dari kesuksesan sebuah lembaga dalam mencapai visi dan misi, salah satu yang paling utama adalah kepala sekolah. Dimana kepala sekolah berperan sebagai kepala yang mengatur seluruh tubuh untuk bergerak dan sebagai symbol dari bawahan atau karyawan yang bekerja dengan benar sesuai dengan perintah atasan. Kerja tim yang solid sangat di butuhkan lembaga-lembaga pendidikan dengan panduan dari atasan. Kepemimpinan yaitu sebuah kegiatan melalui proses dalam mempengaruhi bawahan untuk pencapaian tujuan sebuah lembaga. Dalam mencapai tujuan peran kepala sekolah sangat dibutuhkan sebagai seorang pemimpin¹². Seorang kepala sekolah memiliki fungsi yakni dalam mempengaruhi kinerja guru dengan harapan seluruh guru dapat bekerja dengan semangat dan ikhlas. Keefektifan dari kepemimpinan kepala sekolah tidak memandang jenis kelamin, keefektifan ini dapat dilihat dari kemampuannya dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diemban di tempatnya, hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuan yang efektif serta efisien merupakan salah satu dorongan yang dapat diberikan dari kepemimpinan seorang kepala sekolah. Peran kepala sekolah juga dapat ditinjau dari caranya dalam memberikan pembinaan guru dengan tujuan agar guru memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru tersebut meliputi pelaksanaan tugas dalam kegiatan belajar mengajar dengan tegas, jujur, serta memiliki tanggung jawab³.

¹ Sirojuddin, A., Amirullah, K., Rofiq, M. H., & Kartiko, A. (2022). Peran Sistem Informasi Manajemen dalam Pengambilan Keputusan di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam Pacet Mojokerto. *ZAHRA: Research and Thought Elementary School of Islam Journal*, 3(1), 19-33.

² Sirojuddin, A., Ashlahuddin, A., & Aprilianto, A. (2022). Manajemen Kurikulum Terpadu Berbasis Multiple Intellegences di Pondok Pesantren. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 35-42.

³ Azizah, A., Rizal, R., Yudtika, A. P., & Sitepu, M. S. (2022). Teacher Creativity Relationship with Interest Students Learning at SD Inpres Lolu During Pandemic. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 777-786.

Gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah memberikan pengaruh dalam baik dan buruknya kinerja guru dan tenaga kependidikan dalam sebuah lembaga sekolah tempat mengajarnya. Hal ini disebabkan kemajuan sebuah lembaga berimbang pada mutu yang dimiliki oleh sebuah lembaga, hal ini tentunya didukung oleh kinerja guru yang baik⁴⁵. Menurut pendapat Supardi bahwa beberapa aspek yang dapat dinilai dari kinerja pegawai dalam sebuah organisasi diantaranya yakni kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal, meliputi: (1) kemampuan teknik yakni mengenai kemampuan wawasan, pengetahuan, metode, teknik dan media yang digunakan para pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya, hal tersebut dapat dimiliki dari pelatihan – pelatihan yang pernah diikuti oleh karyawan. (2) Kemampuan konseptual, mengenai seberapa jauh pekerja dapat menyesuaikan diri pada iklim serta alur yang ada dalam sebuah organisasi, meliputi menyesuaikan diri dengan karyawan lain, atasan, iklim serta bagian keseluruhan dalam organisasi. (3) Mengenai kemampuan hubungan Interpersonal, yaitu kemampuan kerjasama dan kemampuan menjalankan tugas antar pegawai⁶.

Dalam panduan Depdiknas dijelaskan supaya dalam proses pembelajaran hendaknya ditekankan pada pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif serta menyenangkan⁷. Pentingnya memberikan dorongan kepada guru dan tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan agar visi dan misi sekolah dapat terwujud, kepala sekolah memiliki peran dalam melihat kekurangan dan kebutuhan yang sekiranya dibutuhkan untuk berkembang oleh bawahannya. Kinerja guru dan tenaga kependidikan perlu menjadi perhatian karena berperan sebagai umpan balik tentang kemampuan, kelebihan, kekurangan serta potensi yang dimiliki oleh guru tersebut, tidak hanya itu, dengan kinerja guru yang baik dapat diartikan bahwa keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya⁸.

Kinerja guru dan tenaga kependidikan merupakan seluruh usaha serta kemampuan seorang guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan proses

⁴ Aisyah, S., Ilmi, M. U., Rosyid, M. A., Wulandari, E., & Akhmad, F. (2022). Kiai Leadership Concept in The Scope of Pesantren Organizational Culture. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 3(1), 40–59.

⁵ Devi, A. D., & Subiyantoro, S. (2021). Implementation of Democratic Leadership Style And Transformational Head of Madrasah in Improving The Quality. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 14–26.

⁶ Nilda, N., Hifza, H., & Ubabuddin, U. (2020). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 12–18.

⁷ Mulyasa, E. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Bumi Aksara.

⁸ Estiani, S. W., & Hasanah, E. (2022). Principal's Leadership Role in Improving Teacher Competence. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 229–241.

pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Seluruh tugas utama sebagai seorang guru dengan kemauan untuk mengembangkan diri merupakan bagian yang tak terpisahkan dari bagian kinerja guru. Dalam Direktorat Dirjen PMPTK yang dikutip dalam buku Hersey, terdapat 10 faktor yang dapat mempengaruhi tugas seorang guru, diantaranya : 1) kesiapan dalam bekerja, 2) iklim, 3) organisasi, 4) kepemimpinan, 5) gaji, 6) kesempatan 7) kemampuan 8) kemampuan memahami pekerjaan, 9) jam efektif kerja 10) keringanan dalam bekerja. Berbeda dengan hasil penelitian dari Hutchison yang menyatakan terdapat 6 faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja bawahan seperti dukungan dari lingkungan kerja, relasi dengan pimpinan, upah kerja, tanggung jawab, serta kesempatan dalam berkembang, beban kerja yang dimiliki⁹.

Sebuah lembaga dengan kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang mengayomi serta peduli terhadap karyawan, juga berperan dengan baik terhadap kemajuan lembaga dan juga sebagai langkah untuk mewujudkan visi dan misi dari sebuah lembaga. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap suatu organisasi salah satunya yakni mengenai gaya kepemimpinan supervisor atau manajer¹⁰. Kemampuan mengelola tenaga kependidikan dan kinerja guru oleh kepala sekolah dapat menentukan keberhasilan pendidikan dalam sebuah sekolah. Kewajiban kepala sekolah dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan, melengkapi administrasi sekolah, pengelolaan sarana dan prasarana serta tenaga pendidik tentunya dengan menerapkan gaya kepemimpinan di setiap kerjanya secara sadar maupun tidak sadar. Penerapan gaya kepemimpinan tersebut tak lepas dari tugas pokok kepala sekolah oleh Departemen Pendidikan Nasional. Ada tujuh tugas pokok kepala sekolah sebagai pemimpin *good top leader* yang disebut EMASLIM yakni (1) pendidik (*educator*), (2) pengelola (*manajer*), (3) pengurus (*administrator*), (4) penyelia (*supervisor*), (5) pemimpin (*leader*), (6) pembaharu (*innovator*), (7) pembangkit minat (*motivator*) (Prasetyo, 2022; Umiarso, 2018). Tujuh fungsi tersebut dijadikan sebagai acuan oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya serta menekankan tugas pokok dan fungsinya sebagai motivator. Beberapa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah ada empat macam yakni otoriter, demokratis, kendali bebas (*Laissez Faire*), serta gaya kepemimpinan situasional.

Upaya mencapai visi dan misi sekolah dalam mewujudkan sekolah yang berakhlak mulia, berkarakter dan berprestasi dalam semangat Pancasila dilakukan tentunya oleh Kepala sekolah. Demikian pula SMPN 38 Bandar Lampung, dalam mewujudkan sekolah yang unggul dan berkualitas serta dapat tetap eksis. Sekolah Menengah Pertama ini tetap merujuk pada visi dan misi sekolah “peserta didik

⁹ Jumiati, J., & Kartiko, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Guru. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 32-44.

¹⁰ Kompri. (2018). *Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren*. Prenada Media.

yang berakhlak mulia, berkarakter dan berprestasi dalam semangat Pancasila". Berdasarkan visi tersebut disusunlah beberapa program sekolah. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di SMPN 38 Bandar Lampung pada tanggal 14 Oktober 2023, peneliti melihat adanya upaya yang dilakukan Kepala Sekolah dalam mewujudkan visi dan misi. Peneliti menemukan beberapa keunikan yakni dari segi kuantitas siswa, SMPN 38 Bandar Lampung unggul, karena tidak ada kompetitor lain disekitarnya. Tidak hanya kuantitas siswa - siswinya, namun juga prestasi yang didapat dari beberapa lomba yang diselenggarakan di tingkat kecamatan, serta kota bahkan provinsi. Nilai Asesmen Nasional Berbasis Kompetensi (ANBK) mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Sederet prestasi yang di dapat merupakan integrasi pola pembelajaran antara program kurikuler, korikuler serta ekstra kurikuler.

Kemampuan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan di lembaga akan memberi efek pada adanya situasi yang menimbulkan kemauan guru dalam melakukan tugas dan perintah dari atasan dengan seluruh kepatuhan dan kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan seorang kepala sekolah yang efektif dan berhasil yakni kepemimpinan yang mampu mengolah, menerapkan serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam organisasi yang dipimpin olehnya. Kepemimpinan yang efektif tersebut juga menuntut seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam segala bidang dan aspek yang diampu secara optimal. Peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan yang optimal melalui kesinambungan kerja antar pegawai diantaranya seperti kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan juga siswa secara berkesinambungan dan terus menerus dapat memberikan dukungan.

METODE

Penelitian kali ini menggunakan pendekatan kualitatif dan pemilihan metode studi kasus sebagai jenis penelitian, karena diharapkan dapat memfokuskan perhatian pada satu kasus yang unik secara rinci dan intensif. Sedangkan, pengertian dari studi kasus adalah berpusat pada perolehan pengetahuan secara mendalam dari sebuah peristiwa dengan serangkaian kegiatan ilmiah yang terperinci mengenai sebuah peristiwa. Pengambilan peristiwa dalam studi kasus bersifat aktual, faktual dan sedang berlangsung. Dari banyaknya kasus yang ada, peneliti mengambil satu kasus yang tergolong unik di dalam penelitian ini sehingga penelitian ini dinamakan studi kasus tunggal.

Data dan sumber data dipakai oleh peneliti yang nanti akan dianalisa setelah proses pengambilan data telah selesai. Sumber data Peneliti melakukan wawancara tokoh atau pelaku baik yang melakukan maupun dari hasil pengamatan aktifitas yang dilakukan oleh tokoh utama serta pengambilan beberapa dokumen berupa file dan foto peristiwa, kejadian, atau momen yang terjadi. Dengan demikian sumber data dalam penelitian ini yaitu guru dan tenaga pendidik. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan

observasi, dan wawancara secara mendalam dengan lembar wawancara yang telah disediakan serta dokumentasi, 1) Observasi, merupakan teknik dalam pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada kegiatan yang sedang berlangsung. Metode ini adalah metode yang relevan dalam mengawasi perilaku pada subjek penelitian terhadap ruang, lingkungan dan keadaan yang sedang dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis observasi tanpa partisipasi, yakni melakukan observasi tanpa ikut kedalam kehidupan responden dengan mendalam atau dapat disebut sebagai *non-participant*. 2) Wawancara, metode wawancara yang pertama yakni metode wawancara berencana. Hal ini bertujuan untuk mencari jawaban atas hal-hal yang penting kepada beberapa informan yaitu Guru dan tenaga kependidikan. Wawancara dilakukan sesuai dengan daftar pertanyaan yang ada dalam lampiran. Teknik ini bertujuan untuk mendapatkan data secara lengkap dan detail guna melengkapi penelitian, sehingga panduan pelaksanaan wawancara menjadi hal penting untuk dirumuskan. Dalam pelaksanaannya peneliti menggunakan alat perekam dan juga perlu mencatat secara detail mengenai informasi apa saja yang dikemukakan oleh narasumber. 3) Dokumen, Dalam penelitian kualitatif ini juga menggunakan dokumen sebagai alat pengambilan data. Teknik ini mengumpulkan dan menganalisa dokumen-dokumen yang ada baik berupa dokumen tertulis, maupun dokumen elektronik. Pengumpulan dokumen ini bertujuan agar dapat melengkapi data yang dibutuhkan oleh peneliti, dan merupakan pelengkap dari metode observasi dan wawancara serta untuk mengecek kebenaran atau ketepatan informasi yang diperoleh dengan melakukan wawancara yang mendalam¹¹.

Mengenai analisis data peneliti memulai analisis data di lapangan. Ada 3 tahapan yang digunakan dalam menganalisa data secara interaktif dalam model Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Langkah selanjutnya setelah itu ialah keabsahan data, dalam langkah ini peneliti memakai triangulasi, yaitu sebuah langkah dalam mengecek data dari berbagai sumber, cara, dan waktu. Dari pemaparan tiga macam triangulasi diatas, peneliti memakai dua macam triangulasi yaitu triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan wawancara yang dilakukan selama 2 bulan, yakni tanggal 1 September 2023 hingga 27 November 2023, peneliti mewawancarai tenaga

¹¹ Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

kependidikan dan seluruh dewan guru dan di dapatkan data untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah.

Gaya kepemimpinan kepala SMPN 38 Bandar Lampung ini yakni lebih menekankan gaya kepemimpinan otoriter serta gaya kepemimpinan demokratis. Dalam kepemimpinan Ibu kepala sekolah tersebut didapati bahwa seluruh guru dan tenaga kependidikan diharuskan untuk memahami perintah dan tugas yang telah diberikan masing masing. Untuk melaksanakan tugas dan melaksanakan perintah kepala sekolah adalah hal yang wajar dan dapat dilakukan oleh seluruh guru dan karyawan yang ada di bawah kepemimpinan tersebut. Hal ini juga dituturkan oleh beberapa guru, diantaranya menurut guru Bahasa Inggris yang berstatus sebagai pegawai ASN di sekolah tersebut, bahwa setiap perintah kepala sekolah tentunya harus ditaati oleh seluruh guru. Hal tersebut juga dibenarkan oleh seluruh guru ASN yang lain, hal ini juga dibenarkan oleh guru mata pelajaran lain, baik yang berstatus ASN ataupun honorer serta membenarkan bahwa perintah atasan adalah hal yang lumrah untuk dilaksanakan. Sama halnya dengan pelaksanaan kedisiplinan di sekolah tersebut, kepala sekolah membuat kebijakan bahwa keberangkatan guru ke sekolah tidak diberikan toleransi keterlambatan. Berdasarkan penuturan Ibu kepala sekolah, untuk meningkatkan kedisiplinan guru dan karyawan yang bekerja di lembaga tersebut, kepala sekolah mengambil kebijakan dengan memperbantukan komite sekolah yang berlokasi tempat tinggal di depan sekolah. Pelibatan komite untuk hal ini bertujuan agar komite yang ditunjuk dapat menuliskan serta memberikan laporan bulanan mengenai kedatangan para dewan guru setiap harinya. Hal tersebut akan selalu dievaluasi dan di bahas saat rapat bulanan. Terdapat pro dan kontra mengenai kebijakan tersebut, namun pada dasarnya kepala sekolah menginginkan kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan SMPN 38 Bandar Lampung dapat meningkat, dikarenakan hal tersebut merupakan daya pandang utama masyarakat dan dapat dianggap sebagai daya saing dengan sekolah sekitar mengenai kualitas pembelajaran dan kinerja guru serta tenaga kependidikan di SMPN 38 Bandar Lampung. Kebijakan ini telah berjalan dari awal tahun 2022/2023 tahun lalu dan cara demikian terbukti efektif dalam meningkatkan disiplin guru dan pegawai serta memberikan dampak pada bertambahnya kuantitas peserta didik yang masuk di awal tahun ajaran 2021/2022.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin berupaya untuk membangkitkan motivasi, memberi arahan, sebagai contoh dan memberikan standar kerja yang tinggi dengan dasar peningkatan mutu sekolah, harapan kepala sekolah yakni adanya mutu yang meningkat atau setidaknya mutu yang sudah baik dapat dipertahankan sebaik mungkin, walaupun kepala sekolah menyadari bahwasannya guru dan tenaga pendidik tak luput dari kesalahan dan memiliki beberapa kekurangan yang ada, sehingga kepala sekolah tetap memberikan arahan serta perhatian dalam menindaklanjuti kritik dan saran yang

ada, yang diutarakan ketika rapat ataupun dalam forum biasa dalam rangka menciptakan lembaga pendidikan yang berkualitas.

Dari pemaparan tersebut dapat ditarik garis besar bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada SMPN 38 Bandar Lampung yaitu gaya kepemimpinan otoriter.

Dari penuturan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah walaupun bertindak otoriter dalam hal kedisiplinan dan jam kerja guru namun tetap memperhatikan kritik dan saran yang diberikan oleh bawahannya. Tidak hanya itu kepala sekolah juga membimbing dan mendorong kemajuan guru - guru baik dalam kegiatan yang berhubungan dengan akademik maupun hal yang berhubungan dengan kegiatan - kegiatan non akademik.

Sekolah dan kepala sekolah selalu memfasilitasi dengan memberikan kelonggaran waktu jika hal tersebut berkaitan dengan kegiatan kegiatan yang diikuti oleh guru - guru, kepala sekolah juga selalu memberikan dorongan agar guru guru termotivasi untuk mengikuti kegiatan kegiatan tersebut. Ada banyak kegiatan yang diikuti oleh guru - guru SMPN 38 Bandar Lampung dan juga prestasi prestasi yang didapatkan. Dari beberapa pemaparan tersebut dapat juga di tarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan rasa kepercayaan diri, serta kinerja guru dan tenaga pendidik, juga menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, dimana pemimpin dalam melaksanakan program - program nya selalu bermusyawarah atau meminta pendapat dari bawahan. Kepemimpinan dengan gaya demokratis ini dapat diketahui dari hasil kesimpulan wawancara guru dan tenaga pendidik.

Dikarenakan musyawarah merupakan jenis kesepakatan bersama yang diharuskan seluruh anggota dalam rapat harus turut terlibat didalamnya, guru-guru bekerja sama sebagai satu tim dalam upaya musyawarah untuk meningkatkan kinerja sekolah dengan berfokus pada reputasi sekolah, termasuk siswa dan guru. Cara ini juga dapat digunakan untuk membantu guru belajar dari dan memahami. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, kepala sekolah juga tetap mengedepankan hasil musyawarah mufakat bersama sama dengan guru, baik dalam hal musyawarah penyusunan perangkat pembelajaran atau modul ajar hingga musyawarah mengenai masalah-masalah yang dihadapi dalam pembelajaran. Namun dalam hal meningkatkan tanggung jawab guru, kepala sekolah berusaha mendorong dan meningkatkan keinginan guru - guru dalam bekerjasama secara serentak, baik dalam kegiatan sekolah ekstrakurikuler, kokurikuler maupun ekstrakurikuler. Hal tersebut diketahui dari hasil wawancara beberapa guru dan tenaga kependidikan SMPN 38 Bandar Lampung.

Kepala SMPN 38 Bandar Lampung dalam penerapan gaya kepemimpinannya dibarengi dengan kepemimpinan yang tegas namun juga sopan, dan tidak memandang rendah serta tidak membedakan status pegawai satu dengan yang lainnya. Kepala SMPN 38 Bandar Lampung senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dan berusaha menciptakan suasana saling

percaya dan mempercayai, berusaha menciptakan saling menghargai, simpati terhadap sikap bawahan dalam membuat keputusan dan kegiatan lain, dengan mengutamakan pengarahan diri, bersikap adil terhadap bawahannya selain itu tumbuh pula rasa hormat dari bawahan kepada pemimpinnya. Hal ini sesuai dengan fakta yang dilihat di lapangan bahwa, guru-guru yang ada di sekolah ini selalu mentaati apa yang telah menjadi perintah dan anjurannya, karena ibu kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis. Selain itu, tenaga kependidikan juga mengatakan bahwa kepala sekolah juga mengutamakan penggunaan waktunya untuk mengajak partisipasi dalam pengambilan keputusan terbaik bagi perubahan sekolah. Karena itu, para tenaga pendidik dan guru selalu mendukung program sekolah yang diajukan setiap rapat perencanaan dan evaluasi, yang dilalukan kepala sekolah. Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah bersifat demokratis, karena selalu bermusyawarah secara formal, mau bertanya masalah sekolah, dan yang dihadapi guru, mengayomi guru-guru, dan visi nya tentang sekolah, diarahkan kepada perubahan lebih baik dalam semua aspek.

Kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi yang bertujuan untuk menyusun program pembelajaran yang berlangsung juga sangat baik. Hasil wawancara dengan salah satu tenaga pendidik mengatakan bahwa kedudukan kepala sekolah sebagai Manager dan Administrator dilakukannya dan terlihat dari kemampuannya menyusun program organisasi, mengoptimalkan sumber daya sekolah, serta mendorong guru dan karyawan untuk ikut aktif dalam berbagai kegiatan, yaitu melaksanakan fungsi yang diterapkan dalam kegiatan sekolah antara lain membuat rencana atau program tahunan dan menyusun organisasi sekolah, dengan memberikan jangka waktu tertentu untuk pelaksanaan – pelaksanaan tersebut. Sebagai hasil dari hal ini adalah banyak guru guru di SMPN 38 Bandar Lampung yang mengikuti beberapa kegiatan.

Selanjutnya sebagai seorang pemimpin atau Leader, bagaimana kepala sekolah dapat menjalankan roda organisasi yang berlangsung di SMPN 38 Bandar Lampung, yakni kepala sekolah mampu memahami kondisi guru, karyawan dan siswa, memiliki visi dan memahami misi sekolah, memiliki kepribadian yang kuat, memiliki kemampuan mengambil setiap keputusan. Hal tersebut senada dengan pendapat dari hasil wawancara guru sekolah itu yang mengatakan bahwa kepala sekolah menggunakan komunikasi yang baik antar karyawan/ bawahan, kepala sekolah mau bertanya dan peduli terhadap anak buah untuk kemudahan bekerja. Kepala sekolah selalu menyediakan perlengkapan yang dibutuhkan, baik administrasi maupun untuk iklim kondusif di SMPN 38 Bandar Lampung. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi kepala sekolah adalah bersifat terbuka dan aktif kepada staf, komite dan guru atau tenaga kependidikan. Keterbukaan dan keaktifannya ditunjukkan dari kemauannya untuk bertanya masalah kerja terhadap staf dan guru-guru. Begitu pula masalah-masalah yang

dirasakan oleh anggota dan diajak mencari solusi jika ada masalah, termasuk kepada siswa SMPN 38 Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara juga diketahui bahwa dalam kaitannya dengan kinerja guru di SMPN 38 Bandar Lampung, para guru di sekolah sudah melaksanakan tugasnya dengan baik berkat bentuk keteladanan yang diberikan oleh ibu kepala sekolah yang begitu gigih dan bertanggungjawab atas segala tanggungjawabnya sehingga para guru begitu terteladani oleh sikap ibu kepala sekolah, hal ini bisa di lihat dari hasil wawancara bahwa dalam proses belajar mengajar guru sudah mengikuti standar pendidikan yang saat ini digunakan yaitu menggunakan Kurikulum Merdeka. Dari wawancara diketahui bahwa kepala sekolah tetap membimbing dan memperhatikan bawahan jika terdapat kesulitan, namun tetap saja ada tenggat waktu yang diberikan untuk menyelesaikan kewajiban tersebut. Penerapan kedisiplinan dan penyelesaian administrasi yang baik yang dimiliki oleh Ibu kepala sekolah juga dikarenakan Ibu kepala sekolah adalah pemenang dari lomba guru berprestasi tahun 2017, dan telah beberapa kali mengikuti pelatihan guru di luar negeri. Keteladanan dan gaya otoriter kepala sekolah juga sangat membantu, sehingga membantu para guru agar disiplin dalam menjalankan tugas sebagai pendidik dengan baik. Ibu kepala sekolah juga sudah memberikan motivasi kepada para guru untuk lebih giat bekerja. Kepala sekolah juga membimbing guru dalam penggunaan strategi pembelajaran, penggunaan media dan sumber belajar, sehingga guru dapat menyusun administrasinya secara tertib. Dalam melihat hasil penilaian prestasi kerja guru sekolah, kepala sekolah membuat kriteria yaitu, kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja guru adalah berdasarkan SK Mendikbud Nomor 025/01/1995 tentang standar prestasi kerja yang mana di dalamnya dinyatakan bahwa standar prestasi kerja guru adalah minimal yang wajib dilakukan guru dalam proses belajar dan mengajar atau bimbingan.

Di samping itu tenaga kependidikan juga mengatakan bahwa para guru di SMPN 38 Bandar Lampung sudah berusaha untuk lebih baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, hal ini dikarenakan kemampuan yang dimilikinya dan tidak terlepas dari peran Kepala sekolah untuk memantau, memberi motivasi, dan dukungan kepada para guru dalam menjalankan tugasnya agar berjalan dengan baik. Dalam kepemimpinan kepala sekolah, tentunya tidak selalu berjalan dengan lancar sesuai dengan yang diharapkan, tentunya ditemukan beberapa kendala - kendala. Kendala-kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dengan cara mengatur administrasi kelas dan memberlakukan peraturan-peraturan tepat waktu baik dari segi kehadiran maupun ketepatan jadwal mengajar. Selanjutnya kendala - kendala kepala sekolah yang dihadapi kepala sekolah dalam motivasi kerja guru, yaitu melalui kesiapan mental dan fisiknya dalam mengajar. Kepala sekolah selalu mengingatkan guru-guru agar selalu menjaga kesehatan, baik dirinya sendiri maupun keluarga. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru-guru dengan cara memberi semangat dalam mengajar dikelas, dan memberikan *deadline* waktu untuk mengerjakan

kebutuhan yang berhubungan dengan administrasi sekolah (dalam hal kinerja guru). Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan tanggung jawab guru lainnya adalah masih ditemukan guru-guru yang kurang mampu menjabarkan modul ajar dan silabus dengan benar, sehingga guru-guru tersebut hanya menjalankan tugas mengajar saja tanpa disertai dengan perencanaan yang matang. Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut kepala sekolah memberikan pelatihan/workshop bagi guru-guru tersebut, dan ada juga dengan memberikan tugas belajar dengan teman sejawat, bahkan kepala sekolah sering meminta bantuan kepada pengawas atau dinas terkait untuk mensosialisasikan guru-guru dalam peningkatan administrasi guru, baik guru yang berstatus negeri (ASN) atau guru dengan status honorer, sehingga guru tidak merasakan adanya kesenjangan sosial akibat status kedinasan tersebut.

Dari penjabaran beberapa gaya kepemimpinan diatas, sehingga tidak heran jika kepemimpinan dari ibu kepala SMPN 38 Bandar Lampung sangatlah tepat guna dan tepat sasaran yakni secara otoriter dan demokratis. Dari hasil kepemimpinan ibu kepala sekolah tentunya mendapatkan hasil yang maksimal, selain dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam berangkat dan pulang sekolah, juga meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar, dari mulai menyiapkan segala kebutuhan administrasi yang lengkap dan sesuai dengan waktu yang ditentukan, hingga menggunakan metode dan media pembelajaran yang kreatif oleh guru - guru bawahannya. Prestasi lain juga datang dari kuantitas murid yang bertambah dari tahun 2021/2022, hingga tahun 2022/ 2023.

Pembahasan

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan, peneliti mendapatkan beberapa data dan telah di reduksi sesuai dengan metode yang telah dijabarkan sebelumnya. Untuk menjawab gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala SMPN 38 Bandar Lampung berdasarkan landasan theory yang di sampaikan oleh Duncan dalam Rivai, bahwa ada tiga macam gaya kepemimpinan yakni otoriter, demokratis, dan kepemimpinan bebas, sehingga dapat dijabarkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang di terapkan dalam memimpin SMPN 38 Bandar Lampung adalah gaya kepemimpinan yang bersifat Otoriter dan Demokratis.

Ada tiga bentuk macam kepemimpinan menurut Duncan dalam (Rivai, 2010) diantaranya adalah (1) Otoriter, gaya kepemimpinan ini dipandang memiliki kekuasaan penuh dan mutlak harus dilakukan oleh bawahan, dimana sang pemimpin sebagai diktator, yakni mengarahkan dari mulai pikiran, perasaan dan juga perilaku orang lain pada tujuan yang ingin dicapai. Tipe kepemimpinan otoriter biasanya bekerja keras, sungguh sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan yang berlaku serta ketat dan intruksi intruksinya harus ditaati.¹² (2)

¹² Estiani, S. W., & Hasanah, E. (2022). Principal's Leadership Role in Improving Teacher Competence. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 229-241.

Demokratis, yakni si pemimpin memberi kebebasan serta keleluasaan dalam mengutarakan pendapatnya pada bawahan serta tetap berpegang teguh pada nilai nilai demokrasi. (3). Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire Leadership*), dalam kepemimpinan ini para pemimpin cenderung menghindari dari tanggung jawab serta bertindak pasif dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pemimpin. Dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya pemimpin mengandalkan anak buahnya, peran dari pemimpin ini hanya menyediakan instrument instrument dari dokumen yang diperlukan untuk diselesaikan oleh bawahan.¹³ Pemimpin jenis ini biasanya tidak memotivasi, mengarahkan dan tidak memberikan petunjuk atas kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan, namun sisi baiknya yakni pemimpin jenis ini selalu dekat dengan anak buahnya. (4). Gaya kepemimpinan Situasional, gaya kepemimpinan ini pemimpin memberikan respon yang sesuai dengan kondisi masing - masing bawahan seperti kemampuan, kematangan serta minat karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.¹⁴

Macam-macam gaya kepemimpinan menurut Stepen P. Robbins (Huda & Rokhman, 2021) (dalam Dale dan Marilyn, 2008) menjelaskan bahwa ada tiga macam gaya kepemimpinan yakni : gaya otokratis, demokratis, dan gaya *Laissez Faire*. Ketiga gaya kepemimpinan tersebut tentu saja memiliki ciri masing-masing yang membuat sangat jelas untuk dibedakan antara satu gaya dengan gaya yang lain, misal pada gaya otokratis yang memiliki ciri- ciri atasan yang cenderung memiliki wewenang penuh, metode kerja yang didiktekan, keputusan yang diambil bersifat unilateral, dan memberikan batasan-batasan ruang gerak pada karyawan. Hal ini tentu berbeda pada gaya kepemimpinan yang kedua yaitu gaya demokratis, dimana gaya ini lebih menekankan pada pemimpin yang bersifat terbuka yaitu mau menerima masukan dari bawahan, dan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang di buat. Berbeda pula dengan gaya kepemimpinan *Laissez Faire*, dimana pemimpin memberikan kebebasan penuh pada bawahan dalam pengambilan keputusan dan sangat memberikan kebebasan ruang gerak pada bawahan.^{15 16}

Macam dari beberapa gaya kepemimpinan dari Universitys of Iowa Studies yang dikutip Coulter juga menyatakan bahwa ada tiga macam gaya kepemimpinan: gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* (kendali bebas) (Rusdiana & Irfan, 2014). Macam-

¹³ Sagala, S. (2007). *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan: Pembuka kreativitas, inovasi dan pemberdayaan potensi sekolah dalam sistem otonomi sekolah/ Sagala*. Bandung: Alfabeta.

¹⁴ Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., & Ramdan, M. (2020). Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Transformational, Authoritarian Atau Transactional? *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 15-31.

¹⁵ Arifin, Z. (2017). Authority of Spiritual Leadership at Pesantren Temboro Based on Jamaah Tabligh Ideology. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 265-292.

¹⁶ Hanafi, Y., Taufiq, A., Saefi, M., Ikhsan, M. A., Diyana, T. N., Thoriquttyas, T., & Anam, F. K. (2021). The new identity of Indonesian Islamic boarding schools in the "new normal": The education leadership response to COVID-19. *Heliyon*, 7(3), e06549.

macam gaya kepemimpinan ini akan mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu lembaga. Kemampuan dalam bekerja dengan dasar pengetahuan, sikap, keterampilan serta motivasi dalam memproduksi sesuatu dapat diartikan sebagai Kinerja atau prestasi dalam bekerja. Skala kepuasan terhadap kinerja didasari dari standart kinerja yang baik terhadap suatu hal yang telah ditentukan.

Hal ini sejalan dengan Direktorat tenaga Kependidikan Depdiknas mengenai kompetensi guru yang meliputi: kemampuan dalam menyusun perangkat pembelajaran, pelaksanaan, penilaian, tindak lanjut, hasil belajar dan prestasi peserta didik, pengembangan profesi, penguasaan wawasan pendidikan, serta kemampuan memahami dalam kajian akademik. Disamping itu, tugas utama seorang guru yaitu melaksanakan proses pembelajaran dengan dimulai dari pembuatan rencana proses, pelaksanaan, serta membuat refleksi termasuk penilaian terhadap pembelajaran.¹⁷ Sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan guru dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar, dimulai dari persiapan rencana ajar hingga penilaian harus sesuai dengan standart yang ada dan telah di sepakati sebagai upaya peningkatan mutu sekolah. Kompetensi lulusan yang dicapai dalam kegiatan belajar mengajar dapat disebut wujud dari perilaku guru. Berkesinambungan dengan standar proses yang ada, meliputi pembuatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian serta pengawasan terhadap proses pembelajaran yang dilakukan dalam rangka tercapainya pembelajaran yang efektif dan efisien.

Tugas guru dalam merencanakan pembelajaran mewajibkan guru untuk memiliki kemampuan dalam menganalisa kebutuhan tiap- tiap peserta didik yang berbeda karakter dan kemampuan dalam menerima materi pelajaran yang disampaikan, sehingga guru harus menguasai dan memiliki kemampuan dalam menyusun program tahunan, program semester, pengembangan silabus, memilih dan menguasai materi ajar, penentuan metode, serta pengimplementasian dalam rencana pembelajaran.¹⁸ Sehingga kinerja guru dapat dikatakan mencakup secara detail kemampuan kerja yang dibutuhkan oleh guru yang dilaksanakan dalam kegiatan proses belajar mengajar dikelas secara utuh.¹⁹ Jika guru dapat melaksanakan unsur-unsur yang terindikasi dari komitmen kerja yang tinggi dan juga kedisiplinan yang dimiliki, baik dalam tugas utama guru dalam proses belajar mengajar dan tugas- tugas yang lainnya yang mencakup hubungan dengan peserta didik, wali, kepala sekolah dan seluruh jajaran pegawai sekolah, juga dapat menunjukkan

¹⁷ Ilmi, M. U., Setiawan, F., Hikmah, M. N., Kharisma, A., Feryawan, D., & Hanafie, A. A. (2021). The Basic Concepts of Evaluation and Its Implementation in IRE Lessons in The Pandemic Era. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 2(2), 175-190.

¹⁸ Rofiq, M. H., & Nadliroh, N. A. (2021). Analisis Evaluasi Pembelajaran Aqidah Akhlak Dalam Sistem Kredit Semester Di Madrasah Tsanawiyah Cerdas Istimewa Amanatul Ummah. *FATAWA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 70-92.

¹⁹ Surya, P., & Rofiq, M. H. (2021). Internalisasi Nilai Karakter Jujur Dalam Proses Pembelajaran Di Kelas VIII Madrasah Tsanawiyah Unggulan Hikmatul Amanah Pacet Mojokerto. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 31-37.

sebagai teladan pada para peserta didiknya dengan kepribadian yang dapat menunjang kinerjanya maka dapat dikatakan bahwa kinerja guru tersebut baik.

Dalam keberhasilan proses belajar mengajar terdapat beberapa 3 komponen yang berpengaruh meliputi kepribadian guru, profesionalitas serta latar belakang atau kualifikasi yang dikuasainya berdasarkan pendidikan sebelumnya. Setiap guru memiliki beberapa karakteristik yang harus dikuasai seperti; pertama yaitu karakteristik pribadi meliputi kepercayaan diri, tanggung jawab atas pekerjaan yang berkepribadian serta kesehatan yang terjaga, kedua yakni karakteristik yang profesional meliputi kemampuan menyampaikan pelajaran yang baik, menjelaskan dengan jelas, singkat dan mampu untuk ditelaah, menyampaikan materi dengan sistematis, kemampuan dalam berekspresi, cakap, dapat meningkatkan minat dan motivasi, serta kemampuan dalam membuat persiapan-persiapan, yang ketiga yakni karakteristik latar belakang kemampuan dalam bidang keahliannya yang meliputi pengetahuan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan dan kemampuan dalam menyajikan dan menyelaraskan materi ajar dengan pengetahuan dan kemampuan peserta didik.²⁰

Kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat otoriter dilakukan dalam penegakan kedisiplinan di sekolah. Disiplin sekolah merupakan sesuatu hal yang mudah diucapkan, tetapi sukar dilaksanakan, bukan hanya oleh peserta didik, tetapi oleh guru bahkan oleh kepala sekolah. Disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu system tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Mulyasa mengartikan “disiplin sekolah” sebagai keadaan tertib, ketika guru, kepala sekolah dan staf, peserta didik yang tergabung dalam sekolah tunduk kepada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati.²¹ Menjalankan kedisiplinan disekolah perlu dimulai dengan prinsip yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yakni sikap demokratis. Dalam menegakkan disiplin sekolah, gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sangat menentukan jalannya roda kepemimpinan sekolah. Ada bermacam-macam gaya yang dapat diterapkan kepala sekolah, untuk mendisiplinkan guru, staf dan siswa, dengan tujuan terwujudnya visi dan misi suatu sekolah, salah satunya adalah gaya kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan otoriter juga diperlukan, apabila guru-guru tidak mengindahkan arahan dari kepala sekolah. Engkoswara menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya yang menekankan pada kekuasaan mutlak dan kepatuhan dari anggota. Namun penerapan gaya kepemimpinan otoriter saja juga akan mengurangi semangat kerja dari para anggota, oleh sebab itu gaya

²⁰ Syafruddin, S., Arfah, M., Andayani, E., Sirojuddin, A., & Yolanda, E. (2022). Strategic Management of Islamic Boarding School In Building Student Character. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 167–173.

²¹ Mulyasa, E. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Bumi Aksara.

kepemimpinan yang lain juga perlu diterapkan dalam keberlangsungan kepemimpinan suatu lembaga.²²

Hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah tersebut secara ringkas dapat diketahui dari tabel berikut:

Tabel 1. Gaya Kepemimpinan Sekolah

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Demokratis	Otoriter
- Kepala sekolah melakukan Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para guru nya dilakukan secara ketat		√
- Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin mengenai kedisiplinan		√
- Kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin dalam hal disiplin administrasi, dan kehadiran guru		√
- Kepala sekolah selalu menerapkan perilaku yang patut dicontoh dan terpuji	√	
- Kepala sekolah selalu memberikan alternative solusi jika ditemukan masalah dalam sekolah	√	
- Kepala sekolah selalu mendorong partisipasi dan keterlibatan guru dalam berbagai pengembangan diri guru	√	
- Kepala Sekolah dapat menghargai ide dan kreatifitas yang dimiliki guru	√	

Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang di tulis oleh Eliyah serta Rukmana mengenai korelasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru, yakni saling mempengaruhi. Kemajuan sebuah lembaga tentunya tidak lepas dari peran kepala sekolah sebagai stake holder dalam mengarahkan dan membina guru - gurunya. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Chen bahwa kinerja guru negeri dan swasta berbeda, dikarenakan tanggung jawab yang di terima. Namun berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah negeri pun juga tetap pendidik yang mengerjakan masing - masing administrasi dengan lengkap dan tepat waktu.

²² Komariah, A., Kurniatun, T. C., Kurniady, D. A., Anggorowati, R., Abdullah, A. G., & Nandiyanto, A. B. D. (2018). *Educational Administration Innovation for Sustainable Development: Proceedings of the International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2017), October 17, 2017, Bandung, Indonesia*. CRC Press.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian dari pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepala SMPN 38 Bandar Lampung menerapkan dua gaya kepemimpinan yakni gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan otoriter diterapkan ketika berhubungan dengan kedisiplinan guru, dengan pengambilan keputusan secara mandiri, kepala sekolah melibatkan salah satu komite yang berada di dekat sekolah untuk mencatat kedatangan guru dan melaporkannya setiap minggu. Gaya kepemimpinan demokratis diterapkan kepala sekolah ketika dalam rapat dan dalam pengambilan keputusan yang tidak berhubungan dengan kedisiplinan guru khususnya kedisiplinan dalam berangkat dan pulang sekolah. Penerapan dua gaya kepemimpinan tersebut mengakibatkan peningkatan dalam kinerja guru. Kinerja guru meningkat karena dengan diterapkannya gaya kepemimpinan otoriter, menyebabkan masing - masing guru dapat datang tepat waktu dan melaksanakan pembelajaran dengan disiplin. Kinerja guru dalam administrasi juga selalu diselesaikan dengan cepat dan tepat, sehingga SMPN 38 Bandar Lampung mendapatkan anggaran Bos Kinerja, karena terpilih sebagai sekolah penggerak. Dengan diterapkannya gaya kepemimpinan demokrasi, guru - guru menjadi bersemangat dalam mengikuti berbagai kegiatan yang meningkatkan kemampuan dalam mendidik peserta didik, baik dalam bidang kurikuler (intra maupun ko) dan ekstra kulikuler.

Artikel ini memiliki beberapa kekurangan yang berkaitan dengan pembahasan yang dirasa kurang mendalam pada detail informasi yang diberikan. Kekurangan dari artikel ini dapat dijadikan sebagai ide untuk penulisan artikel berikutnya. Rekomendasi bagi peneliti atas hasil analisis terkait dengan penelitian ini, yakni disarankan membuat penelitian yang mendalam baik secara kualitatif maupun kuantitatif dengan pembahasan yang mendalam terkait gaya kepemimpinan kepala sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., Ilmi, M. U., Rosyid, M. A., Wulandari, E., & Akhmad, F. (2022). Kiai Leadership Concept in The Scope of Pesantren Organizational Culture. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 3(1), 40-59. <https://doi.org/10.31538/tijie.v3i1.106>
- Arifin, Z. (2017). Authority of Spiritual Leadership at Pesantren Temboro Based on Jamaah Tabligh Ideology. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 265-292. <https://doi.org/10.14421/jpi.2017.62.265-292>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azis, A., Abou-Samra, R., & Aprilianto, A. (2022). Online Assessment of Islamic Religious Education Learning. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 3(1), 60-76. <https://doi.org/10.31538/tijie.v3i1.114>

- Azizah, A., Rizal, R., Yudtika, A. P., & Sitepu, M. S. (2022). Teacher Creativity Relationship with Interest Students Learning at SD Inpres Lolu During Pandemic. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 777-786. <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i2.2232>
- Azkiyah, Z., Kartiko, A., & Zuana, M. M. M. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Akademik Dan Promosi Terhadap Minat Siswa Baru Di Madrasah. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 290-303. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.538>
- Bungin, B. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi Kedua*. Kencana.
- Devi, A. D., & Subiyantoro, S. (2021). Implementation of Democratic Leadership Style And Transformational Head of Madrasah in Improving The Quality. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 14-26. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.1162>
- Estiani, S. W., & Hasanah, E. (2022). Principal's Leadership Role in Improving Teacher Competence. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 229-241. <https://doi.org/10.31538/ndh.v7i2.2281>
- Hanafi, Y., Taufiq, A., Saefi, M., Ikhsan, M. A., Diyana, T. N., Thoriquttyas, T., & Anam, F. K. (2021). The new identity of Indonesian Islamic boarding schools in the "new normal": The education leadership response to COVID-19. *Heliyon*, 7(3), e06549. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06549>
- Huda, A. M., & Rokhman, M. (2021). The Strategy of the Principal in Improving the Quality of Institutional Education. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 4(2), 72-80. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v4i2.142>
- Ilmi, M. U., Setiawan, F., Hikmah, M. N., Kharisma, A., Feryawan, D., & Hanafie, A. A. (2021). The Basic Concepts of Evaluation and Its Implementation in IRE Lessons in The Pandemic Era. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 2(2), 175-190. <https://doi.org/10.31538/tijie.v2i2.50>
- Jumiati, J., & Kartiko, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Guru. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 32-44.
- Komariah, A., Kurniatun, T. C., Kurniady, D. A., Anggorowati, R., Abdullah, A. G., & Nandiyanto, A. B. D. (2018). *Educational Administration Innovation for Sustainable Development: Proceedings of the International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2017), October 17, 2017, Bandung, Indonesia*. CRC Press.
- Kompri. (2018). *Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren*. Prenada Media.
- Mulyasa, E. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Bumi Aksara.
- Muslimin, T. A., & Kartiko, A. (2020). Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Mutu

- Pendidikan di Madrasah Bertaraf Internasional Nurul Ummah Pacet Mojokerto. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 75–87. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i2.30>
- Nilda, N., Hifza, H., & Ubabuddin, U. (2020). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 12–18.
- Prasetyo, M. A. M. (2022). Pesantren Efektif: Studi Gaya Kepemimpinan Partisipatif. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.159>
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., & Ramdan, M. (2020). Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Transformational, Authoritarian Atau Transactional? *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 15–31. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.544>
- Rivai, V. (2010). *Kepemimpinan / Veithzal Rivai*. Jakarta: Raja Garafindo Persada.
- Rofiq, M. H., & Nadliroh, N. A. (2021). Analisis Evaluasi Pembelajaran Aqidah Akhlak Dalam Sistem Kredit Semester Di Madrasah Tsanawiyah Cerdas Istimewa Amanatul Ummah. *FATAWA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 70–92. <https://doi.org/10.37812/fatawa.v2i1.269>
- Rusdiana, A., & Irfan, M. (2014). *Sistem informasi manajemen*. Pustaka Setia.
- Sagala, S. (2007). *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan: Pembuka kreativitas, inovasi dan pemberdayaan potensi sekolah dalam sistem otonomi sekolah/ Sagala*. Bandung: Alfabeta.
- Sirojuddin, A., Amirullah, K., Rofiq, M. H., & Kartiko, A. (2022). Peran Sistem Informasi Manajemen dalam Pengambilan Keputusan di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam Pacet Mojokerto. *ZAHRA: Research and Thought Elementary School of Islam Journal*, 3(1), 19–33. <https://doi.org/10.37812/zahra.v3i1.395>
- Sirojuddin, A., Ashlahuddin, A., & Aprilianto, A. (2022). Manajemen Kurikulum Terpadu Berbasis Multiple Intellegences di Pondok Pesantren. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 35–42. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.143>
- Surya, P., & Rofiq, M. H. (2021). Internalisasi Nilai Karakter Jujur Dalam Proses Pembelajaran Di Kelas VIII Madrasah Tsanawiyah Unggulan Hikmatul Amanah Pacet Mojokerto. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 31–37. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v2i1.65>
- Syafruddin, S., Arfah, M., Andayani, E., Sirojuddin, A., & Yolanda, E. (2022). Strategic Management of Islamic Boarding School In Building Student Character. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 167–173. <https://doi.org/10.31538/ndh.v7i1.2237>
- Syukkur, A., & Fauzan, F. (2021). Improving The Quality of Education Through The Principal's Strategy to Develop Teacher Competence. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(3), 563– 574. <https://doi.org/10.31538/nzh.v3i1.402>