

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA GURU

Idawati

Pemberdaya dan Pemerhati Masyarakat Miskin

e-mail: idafadollah@gmail.com

Abstrak. *This a type of comparative technique survey. The population was entire teacher of SD Negeri in Somba Opu Sub Regency of Gowa Regency as much 641 teachers. The sample was taken by using proportional random sampling from the population as much 75 teachers lead by head minister and 77 teachers lead by headmistress, and the differentiation was by using questionnaire in likers scala and then it was analyzed descriptively and statistically by using the analysis of t-test. The result identity that; (i) leadership style of head minister show that he is more authoritative, democratize, laissez faire, and have more charisma than the headmistress; (ii) the headmistress was tend to implement the transformative style in leading; (iii) teachers' performance lead by head minister and head mistress was show a good category in designing the lesson program, designing the lesson, implementing the lesson process, assessing and evaluating the learning achievement; (iv) there were differentiation between head minister and headmistress in their leadership style. The head minister is more authoritative, democratizes, laissez faire, and has more charisma than the headmistress who is tend to implement the transformative style; (v) there is no differentiation between teachers' performance lead by head minister and lead by headmistress. Both of then show a good category.*

Key words : *Leadeship style, performance.*

Pelaksanaan pendidikan yang baik dilaksanakan oleh komponen-komponen pendidikan yang berkualitas, khususnya kepala sekolah sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, dan sebagai inovator dalam pekerjaannya. Untuk mencapai pendidikan yang

berkualitas sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

Menjadi kepala sekolah merupakan tugas tambahan yang dibebankan kepada seorang guru yang memiliki kemampuan manajerial untuk mengelola segala sumber daya yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu kepala

sekolah kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar untuk keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Wahjosumidjo (2003:81) menyatakan bahwa “kualitas kepemimpinan kepala sekolah signifikan sebagai kunci keberhasilan sekolah”. Gorton (1976:135) menyatakan bahwa tugas kepala sekolah adalah mengorganisasi sumber daya yang ada di sekolah secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan pendidikan. Pengelolaan sumber daya, dalam hal ini adalah guru sangatlah penting, karena guru bertugas mengemban tugas dalam mendidik dan bertanggung jawab terhadap pertumbuhan dan perkembangan peserta didik. Untuk mencapai tujuan tersebut, kepala sekolah hendaklah dapat berfungsi sebagai sarana atau alat untuk membuat sekelompok orang bekerja sama dan berupaya menaati segala peraturan yang ditetapkan.

Dalam hal kinerja guru berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang diperankan oleh kepala sekolah. Kinerja seorang guru merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002:67). Kinerja guru dapat dilihat dari tahapan yang dilalui oleh guru yang profesional yaitu menyusun perencanaan pengajaran, melaksanakan proses belajar mengajar dan menilai hasil belajar siswa (Sudjana dalam Nurdin, 2005:82). Dalam perspektif inilah penulis ingin melihat pendekatan dan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah kaitannya dengan kinerja guru.

Karakteristik penampilan sebuah organisasi ditentukan oleh karakter manusia yang dalam organisasi itu

sendiri, ada dua karakteristik yaitu perilaku (*behavior*) dan gaya (*style*) (Makmur, 2007:111). Menurut Rivai (2007:64) bahwa “gaya adalah sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik”. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi para bawahannya (Reksohadiprodjo dan Handoko dalam Ilmiah, 2005: 17). Menurut Nawawi (2006:115) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Seorang pemimpin yang baik dan efektif bertindak berdasarkan pendekatan kepemimpinan dan terampil mengganti gaya kepemimpinan tergantung pada situasi (Goleman, 2004:63). Lebih lanjut dikatakan bahwa ada empat gaya yakni visioner, pembimbing, afiatif, dan demokratis dalam menciptakan sejenis resonansi yang memajukan kinerja. Gaya visioner yaitu menggerakkan orang-orang kearah impian bersama, digunakan ketika membutuhkan visi baru, atau ketika dibutuhkan arah yang jelas. Gaya pembimbing yaitu menghubungkan apa yang diinginkan seseorang dengan sasaran organisasi, digunakan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerjanya dengan membangun kemampuan jangka panjang. Gaya afiatif yaitu menciptakan harmoni dengan saling menghubungkan orang-orang, digunakan ketika menengahi benturan dalam tim, memotivasi di saat-saat yang menekan, atau menguatkan hubungan. Gaya demokratis yaitu menghargai masukan orang dan mendapatkan komitmen melalui partisipasi digunakan

untuk membangun persetujuan atau kesepakatan, atau mendapatkan masukan yang berharga dari pegawai.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah menurut Rahyuni (2007:28), bahwa setiap pemimpin perempuan, seperti halnya laki-laki, memiliki gaya pribadi masing-masing. Gaya kepemimpinan perempuan dapat otokratis, demokratis, *Laissez Faire*, kharismatik, dan transformasional. Secara umum meskipun terdapat perbedaan dengan gaya kepemimpinan laki-laki, tetap saja seorang pimpinan perempuan yang baik memiliki tata cara yang mirip dengan gaya kepemimpinan laki-laki. Kepemimpinan otokratik menurut Nawawi (2006:117) merupakan sejumlah perilaku yang terpusat pada pimpinan (*sentralistik*) sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali kegiatan dalam usaha mencapai tujuan. Kekuasaan dan wewenang pemimpin dipergunakan untuk mengintimidasi dan menekan bawahan, pengawasan secara ketat, tidak menginginkan adanya perubahan dan perkembangan yang disebabkan oleh kemampuan bawahannya. Komunikasi berlangsung satu arah, prakarsa dan inisiatif selalu dari pimpinan dan tidak memberi kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan pendapat, tugas yang diberikan bersifat instruktif, lebih banyak kritik daripada pujian serta menuntut prestasi dari bawahan.

Gaya kepemimpinan demokratis menurut Nawawi (2006:133-134) yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin menempatkan manusia dan bawahan sebagai faktor terpenting dalam organisasi dan berorientasi pada hubungan kemanusiaan. Kepemimpinan demokratis menganggap bawahan sebagai rekan atau

pasangan dalam melaksanakan tugas. Dalam kepemimpinan demokratis kebijakan dan keputusan dibuat bersama bawahan dan atasan (kepala sekolah dan guru), Wewenang kepala sekolah tidak mutlak, Kepala sekolah bersedia melimpahkan sebagian wewengangnya kepada wakil kepala sekolah atau guru, keputusan dibuat bersama, kebijakan dibuat bersama, komunikasi berlangsung timbal balik, pengawasan dilakukan secara wajar, pujian dan kritikan seimbang. Sedangkan menurut Pamudji (1995:125) kepemimpinan demokratis cenderung mengimplementasikan nilai-nilai demokratis yakni; memberikan hak dan kesempatan yang sama pada setiap individu untuk mengaktualisasikan diri, mendorong untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, menumbuhkan dan mengembangkan kehidupan bersama dalam kebersamaan melalui kerja sama yang saling mengakui dan menghargai, jujur dan sportif.

Menurut Mardin (2000) gaya kepemimpinan *Laissez Faire*, yaitu pemimpin menganggap bawahan menguasai dan cukup dewasa untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku. Melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan, Pemimpin hanya mengikuti kemauan bawahan, berkomunikasi jika dibutuhkan oleh bawahan, hampir tidak ada pengawasan terhadap sikap, perilaku dan kegiatan yang dilakukan bawahan, mementingkan pribadi daripada organisasi, keberhasilan organisasi menjadi tanggung jawab orang perorang, menghindarkan diri dari paksaan dan tekanan.

Gaya kepemimpinan kharismatik, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Balai Pustaka, 1994) dikatakan bahwa kharismatik berarti bersifat charisma,

sedangkan kharisma adalah keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya. Sedangkan menurut Nawawi (2006:160-161) kharismatik adalah atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kharismatik bersandar pada karakteristik kualitas kepribadian yang istimewa sehingga mampu menciptakan kepengikutan pada pemimpin sebagai panutan, memiliki kekuasaan yang kuat dan tetap serta dipercayai oleh bawahannya. Karakteristik kepemimpinan kharismatik yaitu memiliki rasa percaya diri yang tinggi, memiliki kemampuan untuk mengungkapkan visi secara gamblang, memiliki visi dan tujuan yang ideal untuk masa depan yang jauh lebih baik dari sekarang, dipahami sebagai agen perubahan, memiliki kepekaan lingkungan. Seorang pemimpin yang berkharisma menginginkan bawahannya untuk mengadopsi pandangan pemimpin tanpa sedikit ada perubahan, bawahan merasa yakin akan kebijakan dan keputusan yang diambil oleh pimpinan, bawahan akan menjadi tidak kreatif karena tidak percaya diri pada kemampuannya dan rasa takut serta kepanutannya pada pimpinan.

Gaya kepemimpinan transformasional menurut Nawawi (2006:165) menekankan pada kegiatan pemberdayaan melalui peningkatan konsep diri atau potensi dalam mengembangkan kemampuan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi. Seorang pemimpin yang bergaya transformasional mampu

memotivasi bawahan untuk mempersiapkan diri menjadi pemimpin, menciptakan cara atau pedoman kerja yang lebih mudah, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, berlaku adil pada semua bawahan, cepat menerima perubahan yang bersifat inovatif, menjadi teladan dan mampu membangkitkan semangat kerja. Oleh karena itu, dari penjelasan di atas tidak ada alasan kemudian membatasi peran perempuan di dalam menduduki posisi kepemimpinan. Beberapa ahli psikologi memang membedakan karakter laki-laki dan perempuan khususnya dalam bidang yang sifatnya menuntut kerja sama. Carol (dalam Benfari, 1995:54) mengemukakan bahwa “perempuan cenderung lebih kolaboratif dan beorientasi ke tim. Perempuan pada umumnya mempunyai kebutuhan lebih besar akan prestasi, dominasi dan eksibisi”. Lebih lanjut Carol mengatakan bahwa secara garis besar perbedaan kebutuhan tidaklah signifikan. Lima kebutuhan puncak yakni prestasi, dominasi, eksepsi, heteroseksualitas dan perubahan identik bagi laki-laki dan perempuan. Demikian juga dengan empat dari lima kebutuhan terendah juga sama-sama dimiliki keduanya, yakni kerendahan diri, pengasuhan, keteraturan, dan ketahanan. Wanita sedikit lebih rendah dalam kebutuhan akan rasa hormat dan sedikit lebih tinggi dalam kebutuhan akan afiliasi ketimbang pria.

Perempuan memiliki sifat-sifat alamiah dasar yang dapat dimanfaatkan oleh perempuan untuk melaksanakan kepemimpinan dalam kondisi yang sesuai. Menurut As-Suwaitah dan Basyarahil, (2005:207-208) ada 8 sifat dasar perempuan untuk melaksanakan

kepemimpinan yaitu; “(1) partisipatif, (2) kelembutan, (3) kreatif, (4) memahami kebutuhan wanita, (5) pelimpahan dan pemberian wewenang, (6) berpandangan jauh ke depan, (7) komunikatif, (8) hubungan-hubungan”.

Kinerja atau *Performance* menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia maknanya hampir sama dengan prestasi yaitu sesuatu yang dicapai, yang diperlihatkan dan kemampuan kerja (Depdikbud, 1994). Sardiman (2008) mengatakan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari adanya perencanaan mengajar seperti program satuan pengajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar yang sesuai dengan perencanaan, serta evaluasi untuk mengukur tingkat keberhasilan proses belajar mengajar. Jadi kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menyusun program pembelajaran dan merincinya dalam bentuk perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta melakukan penilaian dan evaluasi hasil proses pembelajaran.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1). Tidak ada perbedaan gaya kepemimpinan kepala sekolah laki-laki dan perempuan pada SD Negeri di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. 2). Tidak ada perbedaan kinerja guru yang dipimpin oleh kepala sekolah laki-laki dan kinerja guru yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan pada SD Negeri di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Hipotesis statistik yang diuji dalam penelitian ini adalah:

$$H_0 : \mu_1 \neq \mu_1 \text{ lawan } H_1 : \mu_1 = \mu_1$$

$$H_0 : \mu_2 \neq \mu_2 \text{ lawan } H_1 : \mu_2 = \mu_2$$

Keterangan :

μ_1 = Gaya kepemimpinan kepala sekolah laki-laki. Gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan

μ_2 = Kinerja guru yang dipimpin oleh kepala sekolah laki-laki. Kinerja guru yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan.

METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian survey yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik komparasi yang dimaksudkan untuk mengetahui perbedaan gaya kepemimpinan kepala sekolah laki-laki dan perempuan kaitannya dengan kinerja guru yang dipimpin oleh kepala sekolah laki-laki dan kinerja guru yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan pada SD Negeri di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru sebanyak 641 orang yang tersebar pada 43 unit sekolah yang terdiri dari 23 unit sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah laki-laki dan 20 unit sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan.

teknik *sampling* menggunakan teknik proporsional berstrata dan acak atau *Proportional stratified random sampling*. Sampel diambil sebesar 40% masing-masing sekolah, 75 sampel untuk sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah laki-laki dan 77 sampel untuk sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan.

Instrumen dibuat secara tertutup dan responden diminta untuk menyatakan pendapat atau penilaiannya dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai. Jawaban untuk masing-masing item disajikan dalam bentuk skala yang terdiri dari lima alternatif jawaban untuk

instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan lima alternatif jawaban untuk instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru. Masing-masing jawaban tersebut diberi bobot 5,4,3,2,1 untuk item yang bersifat positif serta 1,2,3,4,5 untuk item yang bersifat negatif.

Masing-masing variabel dilakukan uji validitas rasional instrument. Hasil uji validitas dianalisis dengan menggunakan korelasi "*Product Moment*". Hasil analisis validitas instrumen dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir dengan skor totalnya dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan $N=60$ diperoleh $r_{tabel} = 0,259$. untuk masing-masing variabel gaya kepemimpinan dan kinerja guru dengan tingkat reliabilitas masing-masing 0,904 dan 0,914. Uji reliabilitas skala penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* Sugiono, 2000:282.

Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistik inferensial. yaitu untuk mendeskripsikan karakteristik responden. Statistik inferensial digunakan untuk melakukan uji statistik terhadap hipotesis penelitian dengan menggunakan rumus Uji-*t* (Sugiono. 2006:198)

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah data sampel penelitian berasal dari populasi data yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS *for windows Ver. 11.5* dengan menggunakan uji *Kolmogorov Semirnov Test (KS-Z)*. Uji homogenitas data dilakukan untuk menguji variansi

data. Pengujian homogenitas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS *for windows Ver. 11,5* dan menggunakan uji *Independent Samples Tes*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan kepala sekolah terdiri atas (1) gaya otokratis, (2) gaya demokratis, (3) gaya *Laissez Faire*, (4) gaya kharismatik, dan (5) gaya transformatif. Kinerja guru meliputi; (1) perencanaan program, (2) merencanakan pembelajaran, (3) melaksanakan proses pembelajaran, dan (4) menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Perbedaan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Laki-Laki dan Perempuan

Hasil analisis deskriptif mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah laki-laki dan perempuan mendekati seperti apa yang dinyatakan oleh guru. Secara umum menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah laki-laki dibandingkan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan menunjukkan kepala sekolah laki-laki lebih otoriter, lebih demokratis, lebih *laissez faire*, dan lebih kharismatik. Kecenderungan gaya transformatif lebih kepada gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan (29,36%). Artinya bahwa guru secara umum memberikan apresiasi yang lebih besar terhadap gaya kepemimpinan transformatif yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan.

Liner, dkk (dalam Masri, 2001:31) "mengemukakan beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa bilamana wanita disertai tugas sebagai pemimpin, mereka akan sama efektifnya dengan pemimpin pria". Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa baik pemimpin perempuan maupun laki-laki, memiliki gaya pribadi masing-masing. Gaya kepemimpinan perempuan dapat otokratis, demokratis, *Laissez Faire* (gaya bebas), kharismatik, dan transformatif. Secara umum, meskipun berbeda dengan gaya kepemimpinan laki-laki, tetapi seorang pimpinan perempuan yang baik memiliki tata cara yang mirip dengan gaya kepemimpinan laki-laki.

Carol (dalam Benfari, 1995:54) mengemukakan bahwa “perempuan cenderung lebih kolaboratif dan beorientasi ke tim. Perempuan pada umumnya mempunyai kebutuhan lebih besar akan prestasi, dominasi dan eksibisi”. Lebih lanjut Carol mengatakan bahwa secara garis besar perbedaan kebutuhan tidaklah signifikan. Lima kebutuhan puncak yakni prestasi, dominasi, eksebis, heteroseksualitas dan perubahan identik bagi laki-laki dan perempuan. Demikian juga dengan empat dari lima kebutuhan terendah juga sama-sama dimiliki keduanya, yakni kerendahan diri, pengasuhan, keteraturan, dan ketahanan. Wanita sedikit lebih rendah dalam kebutuhan akan rasa hormat dan sedikit lebih tinggi dalam kebutuhan akan afiliasi ketimbang pria.

Perempuan memiliki sifat-sifat alamiah dasar yang dapat dimanfaatkan oleh perempuan untuk melaksanakan kepemimpinan dalam kondisi yang sesuai. Menurut As-Suwaitah dan Basyarahil, (2005:207-208) ada 8 sifat dasar perempuan untuk melaksanakan kepemimpinan yaitu: (1) partisipatif, (2) kelembutan, (3) kreatif, (4) memahami kebutuhan wanita, (5) pelimpahan dan pemberian wewenang, (6) berpandangan jauh ke depan, (7) komunikatif, dan (8) hubungan-hubungan.

Frankel (2006:2) mengemukakan 6 nilai yang menjadi model kepemimpinan perempuan yang menurutnya adalah model kepemimpinan yang diperlukan pada saat ini. Keenam nilai itu adalah (1) penetapan arah; (2) mempengaruhi orang lain; (3) pembentukan tim; (4) pengambilan resiko; (5) kemampuan memotivasi; dan (6) kecerdasan emosi. Kemampuan tersebut merupakan kapasitas alamiah seorang perempuan untuk menjadi seorang pemimpin. Tetapi fakta menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan masih sangat sedikit proporsi keterlibatan seorang perempuan dalam berbagai bidang. Menurut Darahim (2003), sekurang-kurang ada 5 faktor yang menyebabkan kondisi tersebut terjadi karena: 1) Pengaruh tata nilai sosial budaya yang masih menganut paham patriarki, yaitu keberpihakan yang berlebihan kepada kaum laki-laki di banding perempuan. Tata nilai tersebut diwariskan secara turun temurun dari waktu ke waktu, baik yang berasal dari budaya lokal maupun pengaruh dari luar; 2) Banyak produk hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik formal maupun informal (hukum adat) yang bias gender. Hal itu dapat dipahami karena produk hukum tidak terlepas dari pengaruh untuk mengakomodasi tata nilai kultural suatu masyarakat; 3) Dampak lebih lanjut muncul kebijakan dan program pembangunan yang masih bias gender karena setiap kebijakan adalah keputusan politik yang merupakan bagian dari aspirasi sosial masyarakat; 4) Kondisi itu didukung oleh masih banyaknya penafsiran terhadap aktualisasi ajaran agama yang kurang tepat karena

terlalu berat pada pendekatan tekstual (tersurat) dan parsial di banding kontekstual (tersirat) dan kholistik; 5) Kelemahan, kurang percaya diri, dan inkonsistensi serta tekad kaum perempuan sendiri dalam memperjuangkan nasib kaumnya. Kelemahan itu bisa disebabkan pengaruh tata nilai di atas atau kemungkinan faktor lain masih perlu ditelaah secara mendalam.

Kemudian para peneliti dari PSPK (Pusat Studi Kependudukan & Kebijakan) UGM, Yogyakarta (dalam Darahim, 2003) mengusulkan untuk pemberdayaan perempuan diperlukan: 1) Perubahan cara berpikir lebih kritis tentang sebab-akibat; 2) Pemberian peluang yang lebih luas bagi partisipasi laki-laki dan perempuan; 3) Penemuan konsep diri untuk meningkatkan percaya diri perempuan; 4) Pemberian kesempatan lebih banyak dalam proses pengambilan keputusan; 5) Perluas ruang gerak dan kesempatan bagi partisipasi perempuan; 6) Perubahan tata nilai dan struktur kelembagaan dalam kehidupan keluarga dan sosial masyarakat.

Perbedaan Kinerja Guru yang Dipimpin Kepala Sekolah Laki-Laki dan Kinerja Guru yang Dipimpin oleh Kepala Sekolah Perempuan.

Hasil analisis deskriptif mengindikasikan bahwa kinerja guru yang dipimpin oleh kepala sekolah laki-laki dan yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan mendekati seperti apa yang dinyatakan oleh guru sebagai responden, meskipun belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang sangat baik. Secara umum kinerja guru baik yang dipimpin oleh kepala

sekolah laki-laki maupun kepala sekolah perempuan menunjukkan kinerja yang baik dalam merencanakan program pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, maupun menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kinerja seorang guru merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sardiman (2008) mengatakan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari adanya perencanaan mengajar seperti program satuan pengajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar yang sesuai dengan perencanaan, serta evaluasi untuk mengukur tingkat keberhasilan proses belajar mengajar. Kinerja yang ditunjukkan guru dalam merencanakan program pembelajaran. Yang dimaksud adalah kesiapan perangkat-perangkat program pembelajaran yang dimiliki oleh guru seperti kalender pendidikan, analisis hari, pekan dan jumlah jam belajar efektif, Program semester, silabus, daftar nilai, daftar hadir peserta didik. Kinerja dalam merencanakan pembelajaran yang dimaksud adalah kemampuan guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. Kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan guru dalam kegiatan pra pembelajaran/ kegiatan awal, kegiatan membuka pelajaran, kegiatan akhir atau menutup pelajaran yang terdiri dari merangkum materi pelajaran, menilai, dan melakukan tindak lanjut. Kinerja guru dalam menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran,

yang dimaksud dalam hal ini adalah penilaian tertulis (penilaian harian, mid semester, akhir semester, kenaikan kelas), penilaian kinerja/ perbuatan peserta didik, penilaian hasil karya peserta didik.

Kinerja yang ditunjukkan kepala sekolah laki-laki maupun kepala sekolah perempuan menunjukkan kinerja yang baik. Baik buruknya suatu kinerja perseorangan maupun kelompok dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Batemen (dalam Rahyuni, 2007:44), kinerja baik dipengaruhi oleh faktor internal yang terdiri dari kemampuan tinggi, dan kerja keras seorang individu. Faktor eksternal meliputi pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dari rekan kerja, dan pimpinan yang baik.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan internal (sekolah) dan lingkungan eksternal (masyarakat). Lingkungan internal sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, guru, pustakawan, laboran, dan staf sekolah jika tidak terjalin hubungan dan komunikasi yang harmonis akan mempengaruhi kinerja perseorangan maupun kinerja kelompok (sekolah). Demikian juga halnya dengan lingkungan eksternal *stakeholders* harus terjalin hubungan harmonis untuk mewujudkan kinerja sekolah yang maksimal.

Dengan demikian baik kepemimpinan laki-laki maupun perempuan tidak ada perbedaan dalam menghasilkan suatu unjuk kerja bawahannya. Pada dasarnya laki-laki dan perempuan mempunyai potensi kecerdasan yang sama, potensi moral yang baik dan mempunyai beban alamiah untuk memenuhi kebutuhan dasar sebagai makhluk hidup. Baik

laki-laki maupun perempuan mempunyai potensi yang sama untuk melakonkan suatu peran dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

SIMPULAN

Kecenderungan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah kepala sekolah laki-laki pada SD Negeri di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa dilihat dari beberapa indikator menunjukkan kepala sekolah laki-laki lebih otoriter, lebih demokratis, lebih *laissez faire*, lebih kharismatik jika dibandingkan gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Kepala sekolah perempuan pada SD Negeri di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa lebih cenderung gaya transformatif.

Kinerja guru yang dipimpin oleh kepala sekolah laki-laki pada SD Negeri di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa dinilai dari indikator merencanakan program pembelajaran, merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran menunjukkan kategori baik. Kinerja guru yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan pada SD Negeri di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa menunjukkan kategori baik dalam hal perencanaan program pembelajaran, perencanaan pembelajaran (penyusunan RPP), pelaksanaan proses pembelajaran, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Ada perbedaan gaya kepemimpinan kepala sekolah laki-laki dan perempuan pada SD Negeri di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Gaya kepemimpinan laki-laki lebih tinggi frekuensinya

dibandingkan perempuan, perempuan kurang demokratis, kurang otoriter, kurang *laissez faire*, kurang kharismatik dibandingkan laki-laki. Tetapi Kepala sekolah perempuan lebih transformatif dibandingkan kepala sekolah laki-laki.

Tidak ada perbedaan kinerja guru kepala sekolah laki-laki dan perempuan pada SD Negeri di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Keduanya berada dalam kategori baik.

DAFTAR RUJUKAN

- As-Suwaidah, *et al.* 2005. *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*. Jakarta: Gema Insani.
- Benfari, R. 1995. *Memahami Gaya Manajemen And*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Depdikbud. 1994. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Darhim, Andarus. 2003. *Kendala Upaya Pemberdayaan Perempuan Menuju Kesetaraan Gender*. (Online), (<http://www.Asmatmalaikat.com/>). Diakses 26 Februari 2009.
- Gorton R, A. 1976. *School Administration: Challenge ang Oportunity for Leadership*. Dubugue: W.mC Brown Company Publisher.
- Goleman, Daniel., Boyatziz, Richard. dan Mckee, Annie. 2005. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Notoatmadjo, 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Masri, Abd. Rasyid, 2001. *Sikap Masyarakat Terhadap Kepemimpinan Wanita dalam Birokrasi Pemerintahan di Kota Makassar*. Tesis tidak dipublikasikan. Makassar: PPs UNM.
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Makmur. 2007. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pamudji, 1995. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahyuni, 2007. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru pada SMP dan MTs di Kabupaten Takalar*. Tesis tidak dipublikasikan. Makassar: PPs UNM.
- Rivai, Veithzal. 2007. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiono, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sardiman, A.M. 2008. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo, 2003. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.