



GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN VISIONER

Kurniati^{1*}, Siti Chumaidah², Sudarti³, Ahmad Hariyadi⁴, Slamet Utomo⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Muria Kudus, Kudus, Indonesia.

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima:
18 Januari 2023
Direvisi:
1 Maret 2023
Disetujui:
5 Maret 2023

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan,
Demokratis, Visioner, Kinerja
Guru.

Abstrak

Kepala sekolah memiliki karakteristik yang khas dalam memimpin atau sering disebut sebagai gaya kepemimpinan dalam menjalankan roda organisasi sekolah yang dipimpinya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama secara produktif guna mencapai tujuan organisasi. Artikel konseptual ini bertujuan untuk mengkaji fenomena kepemimpinan demokratis dan visioner dalam meningkatkan kinerja guru-guru di Sekolah Dasar (SD) 1 Colo Kudus. Berdasarkan hasil pengkajian dapat disimpulkan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan demokratis dan visioner sangat cocok diterapkan di SD 1 Colo Kudus untuk meningkatkan kinerja guru. Berbagai ide inovatif kepala sekolah untuk perbaikan dan kemajuan sekolah termasuk untuk meningkatkan kinerja guru, selalu dirapatkan dan dimusyawarahkan terlebih dahulu bersama para guru guna mendapatkan berbagai tanggapan dan masukan; untuk selanjutnya keputusan akhir tetap berada di tangan kepala sekolah. Berdasarkan hasil pengkajian ini, kombinasi gaya kepemimpinan demokratis dan visioner dapat menjadi suatu alternatif yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru pada satuan-satuan pendidikan dasar lainnya.

Korespondensi:

Kurniati*
Univesitas Muria Kudus,
Kudus, Indonesia.

E-mail:
202103090@std.umk.ac.id

Abstract

The principal has distinctive characteristics in leading or often referred to as a leadership style in carrying out the wheels of the school organization that he leads. Leadership style is a way for leaders to influence their subordinates to want to work together productively to achieve organizational goals. This conceptual article aims to examine the phenomenon of democratic and visionary leadership in improving the performance of teachers in Elementary School (SD) 1 Colo Kudus. Based on the results of the study, it can be concluded that the combination of democratic and visionary leadership styles is very suitable to be applied at SD 1 Colo Kudus to improve teacher performance. Various innovative ideas from school principals for the improvement and progress of schools, including those for improving teacher performance, are always brought together and discussed in advance with teachers to obtain various responses and input; henceforth the final decision remains in the hands of the principal. Based on the results of this study, a combination of democratic and visionary leadership styles can be an alternative that can be applied to improve teacher performance in other basic education units.



PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang diiringi dengan pesatnya kemajuan teknologi, sejarah peradaban manusia telah menunjukkan bukti bahwa salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi adalah faktor kepemimpinan Kuat atau tidaknya, berhasil atau tidaknya, maju atau mundurnya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kuat atau tidaknya, berhasil atau tidaknya, maju atau mundurnya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Organisasi apapun jenisnya dapat berjalan tidak

lepas dari peran pemimpin, akan tetapi kepemimpinan yang bagaimana yang dibutuhkan dalam kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi, tentunya dibutuhkan kepemimpinan ideal (Sahadi dkk, 2020).

Hariyadi (2022) menjelaskan memiliki pemimpin yang ideal menjadi dambaan atau harapan bagi setiap organisasi. Kepemimpinan ideal akan membawa dampak yang luar biasa bagi kemajuan sebuah organisasi yang ada di dalamnya. Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan yang matang, mampu memotivasi, membuat anggotanya memiliki rasa percaya diri yang tinggi akan kemampuan yang dimiliki, mampu mengayomi anggotanya, dan tentunya harus mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi akan amanah yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu, kepemimpinan juga dapat mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, memperoleh dukungan dari pemimpin dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi; Sehingga kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para anggota, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para anggotanya (Transilvanus dkk, 2021).

Masbullah dkk (2023) menyatakan gaya kepemimpinan yang selama ini diteorikan lebih mengarah bagaimana para pemimpin mampu mempengaruhi para pengikutnya agar ke depannya secara sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pemimpin tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan, yaitu dibutuhkannya motivasi dari seorang pemimpin. Shofwani & Hariyadi (2019) menyatakan motivasi memiliki arti bahwa suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau “rangsangan” atau “daya pendorong” yang ada dalam diri seseorang. Motivasi kerja adalah suatu keinginan dan dorongan di dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Motivasi timbul dimulai dari adanya kebutuhan dan keinginan. Kedua hal tersebut mempengaruhi perilaku sehingga timbul dorongan-dorongan, selanjutnya dorongan akan membentuk perilaku sehingga tercapai tujuan. Maka dari itu, gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi menghendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja pegawai yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total dalam sebuah organisasi (Jaya, 2020).

Kepala sekolah adalah unsur penting yang menentukan kemajuan sekolah. Berjalannya roda organisasi sekolah perlu dibina oleh seorang pimpinan yaitu kepala sekolah. Kepemimpinan merupakan bagian dari manajemen, untuk mencapai tujuan sekolah perlu disepakati bersama harus ada yang memimpin. Peran kepala sekolah sangat penting dalam membangun budaya sekolah yang harmonis baik antara guru dan kepala sekolah, kepala sekolah dengan siswa dan guru dengan siswa. Dengan terjalinnya keakraban dan rasa kekeluargaan akan tercipta suasana sekolah yang menyenangkan dan iklim sekolah yang dapat membuat warga sekolah lebih betah di sekolah dari pada di rumah.

Kepala sekolah mampu membangun kerjasama sama antar warga di sekitar lingkungan sekolah yang dijadikan partner dalam membangun sekolah. Namun dalam kenyataannya kompetensi yang dilaksanakan di sekolah sering situasional yang ada di sekolah. Kondisi ini sering terjadi di sekolah dasar dengan berbagai alasan, diantaranya kurangnya mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar workshop maupun studi kepemimpinan. Fenomena yang terjadi di SD 1 Colo Kudus, kepala sekolah membuat keyakinan kerja bersama guru-guru di setiap bulannya untuk mewujudkan visi misi bersama. Keyakinan dan kesepakatan tersebut dihasilkan dari musyawarah bersama. Adapun konsekuensi dan hukuman bagi yang melanggar kesepakatan tersebut juga

ditentukan dengan cara musyawarah. Tidak hanya itu, kepala sekolah juga memberikan arahan yang jelas tentang visi misi yang akan dicapai bersama. Mampu menciptakan ide-ide brilian dan mampu mengkomunikasikan ide-ide tersebut kepada tim di sekolah. Tentunya ide-ide tersebut selalu disampaikan dengan cara demokratis pula. Jadi, pemimpin yang visioner tanpa diimbangi dengan gaya kepemimpinan demokratis maka hasilnya tidak akan maksimal. Karena kepemimpinan visioner adalah orang-orang yang berani mengambil resiko atas ide-ide yang digalinya. Kalau tidak diimbangi dengan gaya demokratis, maka bawahannya akan kebingungan menentukan prioritas yang harus diselesaikan, karena ide-ide yang selalu muncul dari pemimpin visioner. Maka dari itu, penting bagi pemimpin visioner untuk menyeimbangkan dirinya dengan orang-orang di sekitar mereka melalui gaya kepemimpinan demokratis.

Artikel konseptual ini bertujuan untuk menggambarkan kepemimpinan demokratis dan visioner dalam rangka meningkatkan kinerja warga sekolah terutama guru-guru di SD 1 Colo Kudus.

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan

Menurut Purwanto dkk (2020) gaya kepemimpinan dipandang sebagai kombinasi dari berbagai karakteristik, sifat dan perilaku yang digunakan oleh para pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahan mereka. Mempertimbangkan kepemimpinan sebagai pola yang terkait dengan perilaku manajerial yang dirancang untuk mengintegrasikan organisasi atau pribadi minat dan efek untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja dan memotivasi bawahan (Tj, 2009). Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi suatu organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan juga merupakan sebuah proses mempengaruhi, yaitu mempengaruhi interpolasi mengenai peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan *team work*, serta perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang yang berada diluar kelompok atau organisasi (Syadzili, 2019).

Beberapa pendapat dari para ahli mengenai definisi kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Goal et al (dalam Mulyaningsih, 2020) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sikap pribadi yang memimpin pelaksanaan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling dalam Rahman dkk, 2019). Ada penjelasan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi, kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu (Thaib, 2016).

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya seorang pemimpin yang menempatkan manusia sebagai faktor utama di dalam suatu organisasi. Pemimpin selalu mencoba menempatkan dirinya sebagai partisipan yang bersifat aktif, dinamis, dan terarah. Pemimpin mengambil keputusan dengan menggunakan cara yang musyawarah. Segala macam keinginan, kehendak, ide-ide, opini, kreativitas, dan inisiatif seluruh anggota yang berbeda-beda dapat disampaikan secara wajar (Zainal dkk, 2015). Sedangkan menurut Thoha (2013) gaya kepemimpinan demokratis berkaitan dengan kekuatan personal dan keaktifan dalam ikut sertanya anggota dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan sering disebut sebagai tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan demokratik merupakan salah satu dari beberapa tipe kepemimpinan yang luas dan diakui keberadaannya. Seorang pemimpin yang memiliki tipe kepemimpinan demokratik bukan dikategorikan berdasarkan seseorang yang terpilih secara

demokratis, melainkan lebih kepada cara memimpin. Tipe demokratik adalah tipe dimana seorang pemimpin selalu terbuka untuk menerima dan menghargai saran, pendapat, dan nasihat dari staf bawahan dengan melalui cara yang musyawarah untuk mencapai kesepakatan bersama (Siagian, 2015).

Pemimpin yang demokratik adalah pemimpin yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif (Sutikno, 2014). Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah cara atau perilaku seorang pemimpin yang turut serta berbaur sehingga dapat berpartisipasi aktif dalam melibatkan karyawannya pada proses pengambilan keputusan.

Menurut Suradji & Martono (2014) gaya kepemimpinan demokratis digambarkan dengan perilaku pemimpin yang sangat menjunjung tinggiderajat dan harkat manusia yang dipimpinya. Pemimpin memandang bawahannya sebagai kekuatan yang mendukung keberhasilan pekerjaannya. Pemimpin demokratis mengajak bawahannya ikut serta secara aktif dan kreatif untuk mencapai visi dan misi perusahaan dengan membangun hubungan yang harmonis dengan bawahannya. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis dapat dikenali melalui caranya memimpin, yaitu: (a) Perilaku pemimpin demokratis dalam memimpin: Komunikasi dua arah, pengawasan kepada karyawan tidak mengintimidasi, saran, pendapat, dan pertimbangan dari bawahan bersifat terbuka; (b) Perilaku pemimpin demokratis dalam menghadapi bawahannya harus: Mementingkan kesadaran dalam menjalankan tugas daripada memberikan instruksi dan memerintah, kepatuhan bawahan atas dasar kesadaran dan bukan sekedar kepatuhan semua atas rasa takut, menghormati cipta, rasa, karsa, dan karya bawahannya, fleksibel dan dapat bersikap bersahabat ketika mengendalikan bawahannya, pandai bergaul dan supel, mempercayai bawahannya dengan saling menghargai satu sama lain, menekankan tanggung jawab, dan bahwa keberhasilan adalah hasil kerja pemimpin dan bawahan, memperlakukan bawahannya sesuai dengan martabat dan harkat kemanusiaan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang demokratis akan cenderung melibatkan pendapat karyawan dan menggunakan saran serta gagasannya sebelum mengambil keputusan dalam pemecahan masalah. Selain itu seorang pemimpin yang demokratis juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut serta dalam menetapkan tujuan, membuat keputusan, dan mendeskripsikan perintah.

Seorang pemimpin bukanlah seorang yang hanya dapat memimpin saja, namun harus memiliki kekuatan dan semangat untuk mengubah sikap sehingga membuat pegawai menjadi patuh terhadap pemimpinnya. Menurut Robbins & Judge (2013) gaya kepemimpinan memiliki beberapa dimensi, diantaranya: (1) Perilaku, perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang dapat diamati langsung ataupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar; (2) Komunikasi, komunikasi merupakan suatu proses dimana suatu ide diarahkan dari sumber kepada penerima atau dari pimpinan kepada bawahan begitupun sebaliknya dengan maksud untuk mengubah tingkah laku penerima; (3) Kemampuan, kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk melakukan suatu aktivitas; (4) Kualitas, kualitas merupakan suatu nilai yang melekat pada seseorang; dan (5) Pengembangan Diri, pengembangan diri adalah pengembangan potensi diri dan kepribadian seseorang untuk tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan menurut Siagian (2015) beberapa indikator gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut: pengawasan dilakukan secara wajar, menghargai ide dari bawahan, memperhitungkan perasaan bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bawahan, menjalin hubungan baik dengan bawahan, bisa beradaptasi dengan kondisi, teliti dengan keputusan yang akan diambil, bersahabat dan ramah, memberikan pengarahan pada tugas-tugas yang diberikan, komunikasi yang baik dengan bawahan, pengambilan keputusan bersama, dan mendorong bawahan meningkatkan keterampilan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa suatu gaya kepemimpinan demokratis akan tampak apabila pemimpin tersebut mampu menggunakan cara-cara yang musyawarah agar membuat pegawai bekerja sesuai dengan keinginannya.

Gaya Kepemimpinan Visioner

Visionary leadership muncul sebagai respon dari statement “ *the only thing of permanent is change*” yang menuntut pemimpin memiliki kemampuan dalam menentukan arah masa depan melalui visi (Suparno & Asmawati, 2018). Visi merupakan idealisasi pemikiran pemimpin tentang masa depan organisasi yang shared dengan stakeholders dan merupakan kekuatan kunci bagi perubahan organisasi yang menciptakan budaya yang maju dan antisipatif terhadap persaingan global. Visi adalah suatu gambaran mengenai masa depan yang kita inginkan bersama. *Visionary leadership* didasarkan pada tuntutan perubahan zaman yang meminta dikembangkannya secara intensif peran pendidikan dalam menciptakan sumber daya manusia yang andal bagi pembangunan, sehingga orientasi visi diarahkan pada mewujudkan nilai komparatif dan kompetitif peserta didik sebagai pusat perbaikan dan pengembangan sekolah. Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, menstranformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil.

Nanus (dalam Suprayitno, 2007) mengungkap ada 4 (empat) peran yang harus dimainkan oleh pemimpin visioner dalam melaksanakan kepemimpinannya, yaitu: (1) Peran penentu arah (*direction setter*). Peran ini merupakan peran di mana seorang pemimpin menyajikan suatu visi, meyakinkan gambaran atau target untuk suatu organisasi, guna diraih pada masa depan, dan melibatkan orang-orang dari awal sampai akhir kegiatan. Hal ini bagi para ahli dalam studi dan praktek kepemimpinan merupakan esensi dari kepemimpinan. Sebagai penentu arah, seorang pemimpin menyampaikan visi, mengkomunikasikannya, memotivasi pekerja dan rekan, serta meyakinkan orang bahwa apa yang dilakukan merupakan hal yang benar, dan mendukung partisipasi pada seluruh tingkat dan pada seluruh tahap usaha menuju masa depan; (2) Agen perubahan (*agent of change*). Agen perubahan merupakan peran penting kedua dari seorang pemimpin visioner. Dalam konteks perubahan, lingkungan eksternal adalah sangat penting artinya, sebab mereka yang akan menerima manfaat dari kerjasebuah organisasi. Perubahan ekonomi, sosial, teknologi, dan politis terjadi secara terus-menerus, beberapa berlangsung secara dramatis dan yang lainnya berlangsung dengan perlahan. Tentu saja, kebutuhan pelanggan dan pilihan berubah sebagaimana halnya perubahan keinginan; (3) Juru bicara (*spokesperson*). Pemimpin, sebagai juru bicara untuk visi, harus mengkomunikasikan suatu pesan yang mengikat semua orang agar melibatkan diri dan menyentuh visi organisasi secara internal dan secara eksternal. Visi yang disampaikan harus bermanfaat, menarik, dan menimbulkan kegairahan tentang masa depan organisasi; dan (4) Pelatih (*coach*). Pemimpin visioner yang efektif harus menjadi pelatih yang baik. Dengan ini berarti bahwa seorang pemimpin harus menggunakan Kerjasama kelompok untuk mencapai visi yang telah ditentukan. Seorang pemimpin mengoptimalkan kemampuan seluruh anggota organisasi untuk bekerjasama, mengkoordinir aktivitas atau usaha mereka, ke arah pencapaian tujuan sesuai dengan visi organisasi.

Wadsworth (2004) mengungkapkan ciri-ciri pemimpin secara umum adalah sebagai berikut: Mempunyai kemauan untuk memimpin, memelihara moral yang tinggi, menginspirasi komitmen dan kerjasama tim, menunjukkan pada saat yang sama energi, gairah, dan antusiasme, terfokus dan mampu memfokuskan orang yang mereka pimpin, memandang masa depan dengan harapan dan optimism, mengambil resiko secara hati-hati, jujur pada diri mereka sendiri, mengetahui bidang dan pekerjaan mereka secara mendalam, bekerja untuk menanamkan nilai pada orang-orang mereka, mengambil perspektif jangka panjang, menetapkan standar dan tujuan, tetap tenang pada saat diserang kritikan, mengambil tanggung jawab, memulai perubahan daripada beraksi terhadap perubahan. Dari semua ciri-ciri pemimpin di atas tidak akan seorang pun yang mampu memiliki

semua ciri-ciri tersebut. Namun pemimpin yang baik akan mampu menunjukkan sebagian besar diantaranya. Untuk pemimpin visioner ciri-ciri yang ideal lebih ditekankan adanya ciri kemampuan intelegensi dan emosional yang digabungkan untuk menggerakkan anggota organisasi pada tercapainya tujuan organisasi

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Marayasa & Faradila, 2019). Kinerja adalah tingkat kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari aktivitas (Nurhayati, 2017). Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kemampuan seseorang untuk berinisiatif dan berinovasi sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Untuk mengetahui kinerja guru-guru, maka perlu dilakukan proses penilaian kinerja. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu (Simamora, 2001). Penilaian kinerja dilakukan sebagai proses untuk mengevaluasi seberapa baik guru-guru tersebut melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada kepala sekolah.

Mahmudi (dalam Nurjaya dkk, 2020) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja antara lain: (1) Faktor Personal/Individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu; (2) Faktor Kepemimpinan, meliputi; kualitas dalam memberikan dorongan, semangat arahan, dan dukungan yang memberikan manajer dan *team leader*; (3) Faktor Tim, meliputi; kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratn anggota tim; (4) Faktor Sistem, meliputi; sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi; dan (5) Faktor Kontekstual (situasional) meliputi; tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Pada sistem penilaian kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun dalam kenyataannya kinerja sering diakibatkan oleh faktor-faktor lain di luar faktor personal, seperti sistem, situasi, kepemimpinan, atau tim.

Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Visioner Kepala SD 1 Colo

Gaya Kepemimpinan yang diterapkan Kepala SD 1 Colo memiliki peranan penting dalam membangun karakter dan kinerja guru-guru di sekolah. Dengan membangun nilai-nilai karakter terutama lebih mengutamakan demokratis dan visioner, maka kinerja guru-guru akan tercipta rasa tanggung jawab dan rasa peduli dengan lingkungannya. Suksesnya sebuah organisasi tidak terlepas dari dukungan warga sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah secara langsung. Akan berbeda nilainya jika kepala sekolah kurang memiliki karakter yang kuat sebagai seorang pemimpin yang mampu dijadikan teladan dan memberi motivasi terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan karakter yaitu kepemimpinan demokratis, dimana semua keputusan yang dibuat oleh kepala sekolah tidak secara langsung, tetapi mendiskusikan terlebih dahulu dengan semua warga sekolah dilakukan dengan musyawarah dan mufakat harus ditaati oleh semua warga sekolah.

Sementara itu, kepemimpinan visioner sangat diperlukan oleh seorang kepala sekolah yang memiliki visi-visi cemerlang untuk kemajuan sebuah organisasi, dimana penulis melihat bahwa guru-guru SD 1 Colo dalam waktu beberapa tahun tidak dapat “mengembangkan sayap” disebabkan kurangnya ide-ide atau visi dari seorang kepala sekolah maupun teman sejawat. Berdasarkan beberapa hal tersebut, maka gaya kepemimpinan demokratis dan visioner menjadi salah satu alternatif untuk memperbaharui keadaan sebagaimana digambarkan di atas. Untuk menumbuhkan motivasi guru-guru agar mau meningkatkan potensi sekolah di antaranya dengan cara kepala sekolah membuat forum diskusi tentang penerapan atau mengembangkan potensi-potensi apa saja yang ada pada guru-guru di sekolah. Komponen yang perlu dikembangkan berdasarkan kesepakatan

adalah melakukan pengembangan diri melalui keikutsertaan dalam berbagai pelatihan untuk memunculkan ide-ide kreatif mereka, menumbuhkan rasa percaya diri akan kemampuan yang dimilikinya, karakter disiplin dan karakter kerjasama. Menumbuhkan motivasi agar kinerja guru-guru meningkat saat ini bukanlah mudah tetapi diperlukan kesadaran diri dan konsistensi dari semua warga sekolah untuk melakukan dan menerapkannya.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun motivasi kinerja guru-guru sangatlah penting. Kepemimpinan dalam membangun kinerja guru tentunya tidak terlepas dari visi dan misi serta tujuan yang dituangkan di dalam program sekolah, dengan adanya penanaman dan pengembangan karakter melalui sikap demokratis dan visioner kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja guru-guru secara mandiri dan berkelanjutan sehingga kinerja guru-guru meningkat hingga akhirnya semakin bersemangat dalam mendidik siswa maupun meningkatkan citra sekolah.

SIMPULAN

Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah, terutama dalam hal mempengaruhi kinerja guru agar pengaruh yang timbul dapat meningkatkan kinerja personil secara optimal. Seorang pemimpin harus memiliki wawasan dan kemampuan dalam melaksanakan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang berdasarkan kesepakatan dan keyakinan yang telah disusun bersama, sedangkan kepemimpinan visioner adalah kepemimpinan yang mampu menggerakkan seluruh sumber daya menjalankan misi agar dapat mendekati visi yang ditetapkan. Kepemimpinan visioner memahami wawasan jauh kedepan dan memiliki kemampuan membawa organisasinya berkembang dan mampu menghadapi segala tantangan zaman; sedangkan kepemimpinan demokratis dapat menunjang visi misi yang telah ada berjalan dengan lebih baik karena telah dilakukannya kesepakatan bersama. Perpaduan gaya kepemimpinan demokratis dan visioner adalah perpaduan gaya kepemimpinan yang sangat cocok diterapkan di SD 1 Colo, dimana gaya kepemimpinan visioner dengan diimbangi gaya demokratis yaitu ide-ide yang digali oleh pemimpin visioner akan dimusyawarahkan bersama hingga membentuk kesepakatan yang akan mendongkrak semangat guru-guru di SD 1 Colo. Melalui perpaduan keduanya maka organisasi yang dipimpin kepala sekolah akan menjadi organisasi yang berkembang dengan baik dan berpacu dengan tuntutan zaman.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan sehingga penulisan artikel konseptual ini dapat terselesaikan, serta seluruh tim redaksi *Equity in Education Journal* (EEJ) yang telah memberikan kesempatan artikel ini dapat dipublikasikan pada jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hariyadi, A., (2022). Pendidikan Pancasila Menanamkan Nilai-nilai Karakter dan Budaya. Surabaya: CV. Global Aksara Press.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35-43. doi: <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 110-122. doi: <http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v2i1.3508>
- Masbullah, M., As, A., Mudzafaroh, N., Hariyadi, A., & Nurdiana, D. (2022). Implementasi Manajemen Keuangan Sekolah dalam Pemenuhan Sarana dan Prasarana Pendidikan. *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, 6(1), 92-101. <https://doi.org/10.31538/almada.v6i1.2894>

- Mulyaningsih. (2020). *Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan*. Bandung: CV. Kimfa Mandiri.
- Nurhayati, E. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 79-91. doi: <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274>
- 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. doi: <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.544>
- Rahman, M. A., Kusuma, A. R., & Resmawan, E. (2019). Studi Kepemimpinan Kepala Biro Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Hubungan Masyarakat Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Paradigma*, 8(1), 11-21. doi: <http://dx.doi.org/10.30872/jp.v8i1.2923>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15th Edition)*. Boston: Pearson Education.
- Sahadi., Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal dalam Organisasi. *Jurnal MODERAT*, 6(3), 513-524. doi: <http://dx.doi.org/10.25157/moderat.v6i3.3990>
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-65. doi: <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Ketiga)*. Yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Suparno., & Asmawati, L. (2018). Pengembangan Model Kepemimpinan Visioner Kepala Lembaga PAUD untuk Menciptakan Budaya Sekolah Berkarakter di Kota Serang, *JTPPM (Jurnal Teknologi Pendidikan dan Pembelajaran)*, 5(2), 74-92.
- Suprayitno. (2007). Pemimpin Visioner dalam Perubahan Organisasional. *JEKU: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 7(2), 115-123.
- Suradji, G., & Martono, E. (2014). *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang di Ddolakan*. Lombok: Holistica Lombok.
- Syadzili, M. F. R. (2019). Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 55-81. doi: <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i1.498>
- Thaib, M. I. (2016). Kepemimpinan Pendidikan dalam Islam. *Jurnal Intelektualita*, 4(1), 66-95.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tj, H. W. (2009). Gaya Kepemimpinan Model Leader Members Exchange dan Motivasi serta Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 9(2) 85-94.
- Transilvanus, V., da Silva, Y. O., & Tunga, L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyidik Pada Kepolisian Resort Sikka. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(6), 295-307. doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5610466>
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset.