

PENINGKATAN WAWASAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI PENDIDIKAN

Wildan Zulkarnain, Sunarni, Burhanuddin

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145
Email: wildan.zulkarnain.fip@um.ac.id

Abstract: The objectives of this activity are: (1) improving leadership competencies in elementary schools; (2) increasing the latest insights from research results on educational leadership; (3) detect the style and type of leadership; and (4) increasing the latest insights from research results about organizational culture. The methods used are seminars and workshops. The result is that there is an increase in competence and insight of leadership and organizational culture as well as the detection of style and type of educational leadership.

Keyword: leadership, organizational culture, style and type of leadership

Abstrak: Tujuan kegiatan ini adalah: (1) meningkatkan kompetensi kepemimpinan di sekolah dasar; (2) bertambahnya wawasan terbaru dari hasil-hasil penelitian tentang kepemimpinan pendidikan; (3) mengetahui gaya dan tipe kepemimpinan; dan (4) bertambahnya wawasan terbaru dari hasil penelitian tentang budaya organisasi. Metode yang digunakan adalah seminar dan workshop. Hasilnya bahwa ada peningkatan kompetensi dan wawasan kepemimpinan dan budaya organisasi serta terdeteksinya gaya dan tipe kepemimpinan pendidikan.

Kata kunci: kepemimpinan, budaya organisasi, gaya dan tipe kepemimpinan

Akhir-akhir ini isu terpenting dalam dunia pendidikan adalah peningkatan mutu pendidikan, baik di tingkat Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) hingga perguruan tinggi. Peningkatan mutu di sekolah perlu adanya bekerjasama antara kepala sekolah, guru, pegawai Tata Usaha/tenaga administrasi, orangtua, dan *stakeholder* bekerjasama untuk mencapai tujuan sekolah. Peran kepala sekolah sangat menentukan terhadap organisasi yang dipimpinnya. Hasil penelitian Uchtiawati (2010) bahwa peran pimpinan sangat penting dalam penjaminan mutu baik internal maupun eksternal. Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan. Khusus di Indonesia, Sekolah Dasar Negeri tidak mempunyai Tenaga Administrasi Sekolah (TAS). Oleh karena itu, tugas kepala sekolah sangatlah berat karena tenaga terkurus untuk administrasi saja, sedangkan tugas

lain juga memerlukan perannya. Banyak kepala sekolah yang mengeluh, karena hal tersebut. Oleh karena itu, untuk membantu tugas kepala sekolah biasanya diambil dari guru dan itupun juga akan mengganggu tugas guru sebagai pendidik. Apabila ada sebagian sekolah yang mempunyai TAS, sekolah tersebut mengambil tenaga honorer yang gajinya berasal dari dana Bantuan Operasional Sekolah.

Prihatin (2011) menyatakan sekolah memerlukan adanya organisasi yang baik agar jalannya sekolah lancar menuju kepada tujuannya. Faktor lain adalah untuk menjalankan roda kependidikan sehingga semua sumber daya manusia (SDM) dapat bertanggung jawab serta menjalankan tugasnya masing-masing. Kepala sekolah perlu menciptakan budaya organisasi untuk mewujudkan visi misi dan tujuan sekolah. Beberapa

hasil penelitian sebelumnya membuktikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi tingkat keefektifan manajemen dan kepemimpinan sekolah (Bush & Middlewood, 2005). Hal ini dikarenakan kehadirannya secara langsung mempengaruhi bagaimana seorang kepala sekolah berperilaku, dan kecenderungan perkembangan sikap para guru dalam proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah (Kruger, dkk., 2007). Sehingga akan berdampak langsung pada proses manajemen dan kepemimpinan sekolah.

Proses kepemimpinan dapat memberikan dampak positif bagi usaha pencapaian tujuan sekolah manakala tipe atau gaya kepemimpinan yang diterapkan berfungsi efektif ketika menghadapi situasi riil di sekolah. Sekolah sebagai organisasi beroperasi di dalam suatu lingkungan sistem yang di dalamnya terdapat berbagai aspek situasional. Komponen situasional pertama adalah terkait dengan karakteristik individual (pemimpin dan bawahan) seperti usia, gender, pangkat/jabatan, pendidikan, pengalaman kerja, status perkawinan, dan status ketenagaan. Komponen situasional kedua berhubungan dengan karakteristik organisasional antara lain meliputi budaya organisasi, struktur organisasi, status organisasi atau lembaga (negeri/swasta), ukuran organisasi, lama berdirinya lembaga, dan jenis pekerjaan (Burhanuddin, 2013; Bush & Middlewood, 2005).

Sebagai pemimpin sesungguhnya tidak ada konsep budaya baik atau budaya buruk. Suatu budaya bisa dinilai baik atau efektif manakala budaya itu dapat memperkuat misi, tujuan, dan strategi organisasi. Dia bisa menjadi asset atau suatu beban. Budaya yang kuat menjadikan organisasi efisien karena setiap orang berarti sudah mengetahui apa yang penting bagi pekerjaan organisasi, dan bagaimana segala sesuatunya harus dilaksanakan. Meskipun demikian, untuk menjadi efektif, budaya organisasi tersebut tidak hanya harus efisien melainkan juga sesuai dengan kepentingan organisasi dan para anggotanya.

Ada tiga istilah yaitu pemimpin, memimpin, dan kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang dapat mempengaruhi orang lain sehingga orang yang dipengaruhi akan mendukung tujuan kelompok. Koontz, dkk., (1984) menyatakan bahwa pengertian memimpin berarti membimbing, melaksanakan, mengarahkan, dan mendahului.

Kata kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok yaitu pemimpin sebagai subjek, dan yang dipimpin sebagai objek (Makawimbang, 2012). Kepemimpinan adalah pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan atau antusias. Bartol, dkk., (2002) menyatakan kepemimpinan adalah *process of influencing other to achieve organizational goals*. Sedangkan kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan dan membimbing orang yang terlibat dalam pelaksanaan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan (Soetopo, 2010).

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru (jabatan fungsional) yang diberi tugas untuk menduduki jabatan struktural (memimpin suatu sekolah) dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2005). Fungsi dan tugas kepala sekolah adalah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, pemimpin/*leader*, inovator, dan motivator (Riyadi, 2012; Mulyasa, 2007). Mulyasa (2007) berpendapat kepala sekolah yang melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Dharma (1984) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Rivai (2005) gaya berarti sikap gerakan tingkah laku sikap yang elok, gerak gerik yang bagus kekuatan kesanggupan untuk berbuat baik.

Berbagai ahli menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari: birokrasi, partisipatif, laissez-faire, dan traksaksional. Ada lagi yang membagi menjadi gaya administrator, analitis, asertif, dan entrepreneur. Sedangkan yang lain adalah: gaya instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif. Sedangkan tipe kepemimpinan pendapat dari berbagai ahli menyatakan bahwa tipe kepemimpinan ada beberapa yaitu: tipe otokratis, paternalistik, kharismatik, *laissez faire*, militeristik, populistik, administratif/eksekutif,

Hasil analisis uji beda antara dua sampel berhubungan dengan jenis data interval/ratio, maka menggunakan teknik analisis data t-test, mendapatkan signifikansi sebesar 0,002 dengan taraf kesalahan 0,05%. Oleh karena itu, keputusan yang diambil yaitu *Reject the null hypothesis* (menolak H_0 yaitu ada perbedaan antara nilai pre-test dan post-test dari peserta pelatihan/workshop). Terjadi peningkatan wawasan kepemimpinan pendidikan dan budaya organisasi oleh kepala sekolah dan guru-guru senior.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The median of differences between Pretest and Posttest equals 0.	Related-Samples Wilcoxon Signed Rank Test	.002	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

Peserta pelatihan dari jumlah yang hadir 41 orang yang mengumpulkan berkas deteksi gaya dan tipe hanya 36 orang. Berdasarkan status sebanyak 18 orang kepala sekolah dan 18 guru senior. Sebanyak 9 orang laki-laki dan 27 orang perempuan. Gaya kepemimpinan pendidikan kode 1 = gaya demokratik; 2 = delegatif; 3 = otoriter; 4 = exploitative; 5 = konsultatif; dan 6 = hubungan manusia. Hasil analisis data gaya kepemimpinan peserta yang paling banyak memiliki gaya konsultatif sebanyak 11 (30,6%), selanjutnya gaya gabungan antara demokratik dan konsultatif sebanyak 8 (22,2%). Peserta paling sedikit memiliki gaya hubungan manusia sebanyak 1 (2,8%). Hasil analisis gaya kepemimpinan pendidikan dipaparkan pada Tabel 2.

Tipe kepemimpinan pendidikan dengan kode: 1 = administrative/eksekutif; 2 = demokratik; 3 = nasionalistik; 4 = karismatik; dan 5 = otoriter. Hasil analisis data pada tipe kepemimpinan pendidikan, mendapatkan hasil terbanyak peserta pelatihan adalah tipe kepemimpinan pendidikan gabungan antara tipe administratif/eksekutif dan demokratik, selanjutnya yaitu tipe kepemimpinan administratif/eksekutif sebanyak 6 (16,7%). Hasil analisis tipe kepemimpinan tersaji dalam Tabel 3.

Hasil *crosstab* gaya kepemimpinan berdasarkan status menyatakan bahwa kepala sekolah paling banyak memiliki gaya demokratik sebanyak 5 orang (0,28%) dan gaya konsultatif sebanyak 5 orang (0,28%). Sedangkan gaya kepemimpinan guru

senior adalah konsultatif sebanyak 6 orang (0,33%) dan gabungan demokratik dan konsultatif sebanyak 5 orang (0,28%). Berdasarkan jenis kelamin laki-laki, memiliki gaya kepemimpinan konsultatif sebanyak 5 orang (0,56%) dan jenis kelamin perempuan memiliki gaya gabungan demokratik dan konsultatif sebanyak 7 orang (0,26%), gaya demokratik sebanyak 6 orang (0,22%) dan gaya konsultatif sebanyak 6 orang (0,22%). Hasil analisis crosstab dapat dilihat pada Tabel 4.

Hasil penelitian crosstab tipe kepemimpinan pendidikan berdasarkan status sebagai berikut kepala sekolah memiliki tipe kepemimpinan gabungan antara tipe administrative/eksekutif dan demokratik sebanyak 5 orang (0,28%) dan selanjutnya tipe kepemimpinan administrative/eksekutif sebanyak 4 orang (0,22%). Guru senior cenderung memiliki tipe kepemimpinan gabungan antara tipe administrative/eksekutif dan demokratik sebanyak 7 orang (0,39%). Tipe kepemimpinan berdasarkan jenis kelamin, laki-laki cenderung memiliki tipe kepemimpinan gabungan antara tipe administratif/eksekutif dan demokratik sebanyak 3 orang (0,34%). Jenis kelamin perempuan cenderung memiliki tipe kepemimpinan yang sama yaitu tipe kepemimpinan gabungan antara tipe administrative/eksekutif dan demokratik sebanyak 9 orang (0,34%) tersaji dalam Tabel 5.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat secara garis besar bahwa kompetensi dan wawasan kepemimpinan pendidikan dan budaya organisasi dari peserta pelatihan mengalami kenaikan. Gaya kepemimpinan yang banyak dimiliki oleh peserta adalah gaya konsultatif dan tipe kepemimpinan perpaduan antara administrative/eksekutif dan demokratik. Berdasarkan status peserta yaitu gaya kepemimpinan untuk kepala sekolah yang paling banyak gaya demokratik dan gaya konsultatif. Guru senior gaya konsultatif dan perpaduan antara gaya demokratik dan konsultatif. Berdasarkan jenis kelamin laki-laki gaya kepemimpinan terbanyak adalah gaya konsultatif, sedang perempuan yang paling banyak perpaduan demokratis dan konsultatif. Tipe kepemimpinan berdasarkan status, kepala sekolah dan guru senior yang paling banyak adalah perpaduan antara tipe administrative/eksekutif dan demokratik. Berdasarkan jenis kelamin peserta laki-laki dan perempuan kebanyakan mempunyai tipe yang

sama yaitu perpaduan antara tipe administratif/eksekutif dan demokratik.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat di wilayah gugus VII dan VII Kecamatan Blimbing Kota Malang terdapat peningkatan wawasan kepemimpinan pendidikan dan budaya organisasi berdasarkan hasil pre-test dan post-test. Mengukur adalah membandingkan sesuatu dengan satu ukuran bersifat kuantitatif (Daryanto, 1997; Arikunto, 2002). Menilai adalah mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik buruk. Mengadakan evaluasi berarti melakukan keduanya yaitu mengukur dan menilai. Tujuan evaluasi menurut Sukardi (2008) adalah menilai ketercapaian tujuan, mengukur macam-macam aspek belajar yang bervariasi, sarana (*means*) untuk mengetahui apa yang telah diketahui, memotivasi belajar.

Fungsi evaluasi adalah selektif, diagnostik, penempatan, pembinaan dan pengukuran keberhasilan (Daryanto, 1997; Wiyono dan Tumardi, 2003; Thoha, 1990. Daryanto (1997) menyatakan evaluasi dalam proses pengembangan sistem pendidikan adalah: perbaikan sistem, pertanggungjawaban kepada pemerintah dan masyarakat, penentuan tindak lanjut hasil pengembangan. *Scope*/ wilayah evaluasi terdiri dari evaluasi program, proses, dan hasil. Berdasarkan objek dan subjek evaluasi terdiri dari evaluasi input, transformasi, dan output (Wiyono dan Tumardi, 2003; Arikunto, 2002). Prinsip evaluasi meliputi: komprehensif; mengacu pada tujuan; objektif; kooperatif; kontinuitas; praktis, ekonomi dan mendidik. Proses evaluasi meliputi: tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, dan tahap pengolahan hasil.

Berdasarkan hasil *pre-test* dan *post-test*, termasuk dalam evaluasi yaitu mengukur dan menilai. Membandingkan antara hasil *pre-test* dan *post-test* dan dinilai mengalami peningkatan wawasan kepemimpinan pendidikan dan budaya

Tabel 2 Hasil Analisis Gaya Kepemimpinan Pendidikan

Gaya	Gaya 1	Gaya 1, 5	Gaya 1, 5, 6	Gaya 5	Gaya 5, 6	Gaya 6	Total
Frekuensi	7	8	4	11	5	1	36
%	19,4	22,2	11,1	30,6	13,9	2,8	100

Tabel 3 Hasil Analisis Tipe Kepemimpinan Pendidikan

Tipe	1	1,2	1,2,3	1,2,3,4	1,2,4	1,3	1,4	2	2,3,4	Total
Frekuensi	6	12	2	5	1	4	1	4	1	36
%	16,7	33,3	2,8	13,9	2,8	11,1	2,8	11,1	2,8	100

Tabel 4 Hasil Analisis Crosstab Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Status dan Jenis Kelamin

Gaya Kepemimpinan		1	1, 5	1, 5, 6	5	5, 6	6	Total
Status	Kepsek	5	3	2	5	2	1	18
	Guru Senior	2	5	2	6	3	0	18
Total		7	8	4	11	5	1	36
Jenis Kelamin	Laki-Laki	1	1	1	5	1	0	9
	Perempuan	6	7	3	6	4	1	27
Total		7	8	4	11	5	1	36

Tabel 5 Hasil Analisis Crosstab Tipe Kepemimpinan Berdasarkan Status dan Jenis Kelamin

Tipe Kepemimpinan		1	1, 2	1, 2, 3	1, 2, 3, 4	1, 2, 4	1, 3	1, 4	2	2, 3, 4	Total
Status	Kepsek	4	5	1	2	0	3	1	1	1	18
	Guru Senior	2	7	1	3	1	1	0	3	0	18
Total		6	12	2	5	1	4	1	4	1	36
Jenis Kelamin	Laki-Laki	1	3	1	1	0	2	0	1	0	9
	Perempuan	5	9	1	4	1	2	1	3	1	27
Total		6	12	2	5	1	4	1	4	1	36

organisasi. Sedangkan tujuan dari evaluasi *pre-test* dan *post-test* adalah mengetahui apa yang telah diketahui dan menilai ketercapaian tujuan. Sedangkan fungsi disini adalah sebagai diagnostic dan pengukuran keberhasilan. *Scope/wilayah* evaluasi terdiri dari: evaluasi program, proses, dan hasil (Wiyono dan Tumardi, 2003; Arikunto, 2002). Berdasarkan objek dan subjek evaluasi terdiri dari evaluasi input, transformasi, dan output. Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dinyatakan cukup berhasil.

Hasil penelitian Uchtiawati (2010) bahwa peran pimpinan sangat penting dalam penjaminan mutu baik internal maupun eksternal. Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan. Hasil penelitian sebelumnya membuktikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi tingkat keefektifan manajemen dan kepemimpinan sekolah (Bush & Middlewood, 2005). Budaya organisasi dapat menjadi aset atau beban. Budaya yang kuat menjadikan organisasi efisien karena setiap orang berarti sudah mengetahui apa yang penting bagi pekerjaan organisasi, untuk menjadi efektif, budaya organisasi tersebut tidak hanya harus efisien melainkan juga sesuai dengan kepentingan organisasi dan para anggotanya.

Gaya kepemimpinan yang banyak dimiliki oleh peserta adalah gaya konsultatif dan tipe kepemimpinan perpaduan antara administratif/eksekutif dan demokratis. Berdasarkan status peserta yaitu gaya kepemimpinan untuk kepala sekolah yang paling banyak gaya demokratis dan gaya konsultatif. Guru senior gaya konsultatif dan perpaduan antara gaya demokratis dan konsultatif. Berdasarkan jenis kelamin laki-laki gaya kepemimpinan terbanyak adalah gaya konsultatif, sedang perempuan yang paling banyak perpaduan demokratis dan konsultatif. Tipe kepemimpinan berdasarkan status dan jenis kelamin adalah sama yaitu perpaduan tipe administratif/eksekutif dan demokratis.

Rensis Likert (dalam Thoha, 2003) menyatakan gaya konsultatif adalah gaya dengan ciri-ciri: sedikit percaya kepada bawahan, melakukan pengendalian atas keputusan yang dibuat, memberikan motivasi beserta hukumanannya, melakukan partisipasi, pola hubungan ke atas dan ke bawah. Keputusan yang luas pada tingkat atas dan keputusan khusus pada

tingkat bawah, dan bawahan merasa sedikit bebas untuk membicarakan sesuatu yang bertalian dengan tugas pekerjaan dengan atasan. Kepemimpinan tipe administratif/eksekutif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Pemimpinnya biasanya terdiri dari teknokrat-teknokrat dan administrator-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Oleh karena itu dapat tercipta sistem administrasi dan birokrasi yang efisien dalam pemerintahan. Pada tipe kepemimpinan ini diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi, industri, manajemen modern dan perkembangan sosial ditengah masyarakat.

Fakhrudin (2011) menyatakan dari semua tipe kepemimpinan yang ada, tipe kepemimpinan demokratis dianggap adalah tipe kepemimpinan yang terbaik. Hal ini disebabkan karena tipe kepemimpinan ini selalu mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan dengan kepentingan individu. Beberapa ciri dari tipe kepemimpinan demokratis adalah: (1) dalam proses menggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia; (2) selalu berusaha menselaraskan kepentingan dan tujuan pribadi dengan kepentingan organisasi; (3) senang menerima saran, pendapat dan bahkan dari kritik bawahannya; (4) mentolerir bawahan yang membuat kesalahan dan berikan pendidikan kepada bawahan agar jangan berbuat kesalahan dengan tidak mengurangi daya kreativitas, inisiatif dan prakarsa dari bawahan; (5) lebih menitikberatkan kerjasama dalam mencapai tujuan; (6) selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya; dan (7) berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Sejalan dari pendapat tersebut, penelitian Burhanuddin dan Sunarni (2016) diantaranya menyatakan: (1) model teoritik penelitian pengembangan yang telah divalidasi berdasarkan hasil studi pendahuluan dan pengambilan data utama di lapangan; (2) rumusan item-item pengukuran budaya organisasi dan kepemimpinan, masing aspek terdiri dari dari 40 item, semua item ini telah berhasil divalidasi baik berdasarkan data hasil uji coba maupun hasil penelitian utama di lapangan; (3) terbangunnya model pengukuran

yang memiliki nilai-nilai fit statistik (*fit statistics*) yang sangat memadai, dalam arti berdasarkan hasil analisis menggunakan model SEM, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran budaya organisasi dan kepemimpinan tersebut benar-benar sesuai dengan keadaan data yang diukur (*fit to the data*), dengan kata lain item-item yang telah dikembangkan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan, design, tujuan dan maksud penelitian pengembangan ini; (4) terdapat enam tipe organisasi sekolah yang dinilai terbukti mewarnai organisasi sekolah, masing-masing memiliki kontribusi atau pengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kepemimpinan organisasi sekolah; dan (5) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan sekolah. Hasil penelitian dari Benty dan Sunarni (2015) yaitu mengembangkan produk deteksi gaya dan tipe kepemimpinan pendidikan berbasis teknologi informasi. Program ini dapat digunakan oleh mahasiswa, calon pemimpin pendidikan, dan segenap pemimpin pendidikan untuk mengetahui gaya dan tipe apa yang mereka miliki. Setelah responden mengisi sejumlah pertanyaan, maka akan didapatkan hasilnya dan akan diberikan rekomendasinya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat di wilayah gugus VII dan VII Kecamatan Blimbing Kota Malang terdapat peningkatan wawasan kepemimpinan pendidikan dan budaya organisasi. Gaya kepemimpinan yang banyak dimiliki oleh peserta adalah gaya konsultatif dan tipe kepemimpinan perpaduan antara administrative/eksekutif dan demokratik. Berdasarkan status peserta yaitu gaya kepemimpinan untuk kepala sekolah yang paling banyak gaya demokratik dan gaya konsultatif. Guru senior gaya konsultatif dan perpaduan antara gaya demokratik dan konsultatif. Berdasarkan jenis kelamin laki-laki gaya kepemimpinan terbanyak adalah gaya konsultatif, sedang perempuan yang paling banyak perpaduan demokratis dan konsultatif. Tipe kepemimpinan berdasarkan status dan jenis kelamin adalah sama yaitu perpaduan tipe administrative/eksekutif dan demokratik. Berdasarkan evaluasi program,

pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dinyatakan cukup berhasil.

Saran

Berdasarkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang telah dilaksanakan, saran yang penulis ajukan adalah: (1) kepala sekolah, dengan bertambahnya wawasan tentang kepemimpinan pendidikan, gaya, tipe, dan budaya organisasi hendaknya kepala sekolah dapat memberikan layanan kepada warga sekolah dan masyarakat dengan lebih baik; (2) guru senior, dengan bertambahnya wawasan tentang kepemimpinan pendidikan, gaya, tipe, dan budaya organisasi hendaknya apabila diberi mandat dari kepala sekolah pada saat kepala sekolah ada tugas luar, dapat dijadikan landasan untuk melaksanakan tugas; dan (3) guru muda, dapat belajar dari guru senior yang telah mendapatkan wawasan tentang kepemimpinan pendidikan, gaya, tipe, dan budaya organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada Dekan FIP UM yang telah memberikan kepercayaan dan pembiayaan pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat pada Kepala Sekolah dan Guru Senior di Kecamatan Blimbing Kota Malang. Ucapan terimakasih disampaikan juga kepada Ketua LP2M Universitas Negeri Malang dan Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan serta Bapak/Ibu Kepala Sekolah dan guru senior yang telah berpartisipasi atas terselenggaranya kegiatan ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. 2002. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bartol, K., Martin, D., Tein, M., & Matthews, G. 2002. *Management: a Pacific Rim Focus*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Benty, D. D. N., dan Sunarni. 2015. *Pengembangan Instrumen Deteksi Gaya dan Tipe Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Teknologi Informasi*. Laporan penelitian tidak diterbitkan. Malang: Universitas Negeri Malang.

- Burhanuddin, dan Sunarni. 2016. *Pengembangan Model Pengukuran Budaya Organisasi dan Efektivitas Kepemimpinan Sekolah Dasar*. Laporan penelitian tidak diterbitkan. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Burhanuddin. 2013. *Participative Management and its Relationships With Employee Performance Behaviour: A Study in the University Sector in Malang Indonesia*. Disertasi tidak diterbitkan. Adelaide: The University of Adelaide.
- Bush, T., & Middlewood, D. 2005. *Leading and Managing People in Education*. London: Sage Publications.
- Daryanto. 1997. *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fakhruddin, M. 2011. *Tipe-tipe Kepemimpinan dan Teori Kepemimpinan*, (Online), (<http://mahardikhareza.blogspot.com/2011>), diakses 26 Februari 2013.
- Koontz, O'Donnell, dan Weihrich. 1984. *Manajemen*. Terjemahan oleh Antarikso, Firman, A., Dharna, A., dan Hendardi. 1990. Jakarta: Erlangga.
- Kruger, M. L., Witziers, B., & Sleegers, P. 2007. The Impact of School Leadership on School Level Factors: Validation of a Causal Model. *School Effectiveness and School Improvement*, 18(1), 1-20.
- Makawimbang, J. H. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa. E. 2007. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Riva'i, V. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, B. 2012. *Tupoksi Kepala Sekolah*, (Online), (http://riyadi_bambang.blogspot.com/2011), diakses 26 Februari 2013.
- Soetopo, H. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: FIP UM.
- Sukardi. 2008. *Evaluasi Pendidikan: Prinsip & Operasionalnya*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, M. 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Thoha, M. C. 1990. *Teknik Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Uchtiawati. 2010. *Penjaminan Mutu Pendidikan pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Jawa Timur*. Disertasi tidak diterbitkan. Malang: PPs UM.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wiyono, B. B., & Tumardi. 2003. *Evaluasi Pembelajaran*. Malang: Elang Mas.