

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dengan jiwa Pancasila

Disusun oleh: Tri Ulfa¹

19204082008@student.uin-suka.ac.id

**Program Studi S2 Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI)
FITK-UIN SUNAN KALIJAGA, YOGYAKARTA**

ABSTRAK

Dalam proses pembelajaran guru dipandang memiliki peran penting terutama dalam membantu peserta didik untuk mengembangkan potensinya dalam kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Dapat ditampilkan melalui penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui ada atau tidak pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru; 2) mengetahui ada atau tidak pengaruh peningkatan terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 3) terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru; 4) terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara peningkatan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Peningkatan Kinerja Guru.

A. PENDAHULUAN

Guru dalam proses pembelajaran memiliki peran penting terutama dalam membantu peserta didik untuk membangun sikap positif dalam belajar, membangkitkan rasa ingin tahu, mendorong kemandirian dan ketepatan logika intelektual, serta menciptakan kondisi-kondisi untuk sukses dalam belajar.

Prajudi Atmosudirjo (1982:60) dalam Martinis Yatim & Maisah (2010:26) menyebutkan bahwa guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, di pundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu

¹ Mahasiswa Pascasarjana Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI), UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020.

pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan meningkatkan kompetensi dan kinerjanya.

Tugas utama guru adalah membimbing, membantu, mengarahkan peserta didik kedewasaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Martinis Yatim & Maisah (2010:87) bahwa kinerja guru menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggungjawabnya sebagai seorang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memnadu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun siik-biologis.²

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) menegaskan bahwa pendidik (guru) harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini. Arahan normatif tersebut yang menyatakan bahwa guru sebagai agen pembelajaran menunjukkan pada harapan, bahwa guru merupakan pihak pertama yang paling bertanggung jawab dalam pentransferan ilmu pengetahuan kepada peserta didik.dan juga harus menguasai kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial.³

Kompetensi pedagogik, merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik meliputi pemahaman wawasan guru akan ladasan dan filsafat pendidikan, pemahaman potensi dan keberagaman peserta didik. Kompetensi kepribadian, guru sebagai teladan bagi murid-muridnya harus memiliki sikap dan kepribadian utuh yang dapat dijadikan tokoh panutan idola dalam seluruh segi kehidupannya. Kompetensi profesional, tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Kompetensi sosial, kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

² Yamin, Martinis. dkk. 2010. Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta.Gaung Persada

³ Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP)

Guru yang bermutu niscaya mampu melaksanakan pendidikan, pengajaran dan pelatihan yang efektif dan efisien. Mereka diyakini mampu memotivasi siswa untuk mengoptimalkan potensinya dalam kerangka pencapaian standar pendidikan yang ditetapkan. Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan hasil akademik siswa, sikap siswa, keterampilan siswa, dan perubahan pola kerja guru yang semakin meningkat.

Sekolah mempunyai peranan yang sangat besar dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dengan memberikan pelayanan yang baik kepada siswa. Sebelum memberikan pelayanan kepada siswa maka guru yang terlibat dalam proses belajar mengajar juga harus diperhatikan kinerjanya Untuk mewujudkan tujuan di atas diperlukan seorang pemimpin atau kepala sekolah yang mampu memanager sekolah dengan baik dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta mampu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dapat mendukung kinerja guru yang berakhir pada peningkatan prestasi siswa.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuanserta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Hal ini disebabkan karena pemimpin adalah orang yang berada di barisan paling depan yang diharapkan para pengikut untuk mengarahkan mereka, sehingga tidaklah mengherankan apabila pemimpin yang efektif atau “pemimpin yang baik” pada umumnya sangat pandai untuk memotivasi diri sendiri (self motivated) dan memotivasi para pengikutnya.

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik dalam melakukan tugasnya. Memberikan motivasi terhadap guru dapat terdiri atas pemberian

penghargaan yang dapat menumbuhkan inisiatif, kemampuan-kemampuan kreatif, dan semangat berkompetisi yang sehat. Penghargaan ini sangat penting untuk meningkatkan mutu kinerja tenaga pendidik, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif.

Motivasi pada dasarnya merupakan kondisi mental yang mendorong pemimpin melakukan suatu tindakan atau aktivitas dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian pemenuhan keinginan, kebutuhan, memberi kepuasan, ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Dalam hal ini motivasi mengacu pada faktor-faktor yang menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku yang melibatkan dorongan perbuatan tersebut terhadap tujuan tertentu. Abraham Maslow (Stephen P. Robbin, 1996) menghipotesiskan adanya lima jenjang kebutuhan dalam diri semua manusia, yaitu dimulai dari kebutuhan psikologis, keamanan, social, penghargaan, dan yang paling tinggi, aktualisasi diri.⁴

Demikian keterkaitan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, merupakan faktor yang saling mempengaruhi terhadap kinerja guru. Demikian halnya dengan kinerja guru ditentukan oleh tingkat sejauh mana kepemimpinan dan motivasi kerja. Kelangsungan hidup dan keberhasilan sekolah pada masa kini tergantung pada kemampuan pemimpinnya dalam mengantisipasi perubahan eksternal. Dalam hal ini, sekolah harus memiliki kepala sekolah yang efektif dalam menjalankan kepemimpinannya. Tantangan bagi kepala sekolah adalah bagaimana menjadi pendorong atau pelopor perubahan sekolah yang dipimpinnya.

Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Davi F Salisbury (1996:149) dalam Suryadi (2009:70) menjelaskan *“without quality leadership and skillful management, even the ideas are never implemented. Witouth good management and on going support for their leaders, those lower in the organization become disillusioned*

⁴ Robbins, S. 2010. Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi. Arcan.

in time, case to continue the change effort".⁵ Upaya perbaikan mutu dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu kepemimpinan dan manajemen yang efektif. Dukungan dari bawah hanya akan muncul secara berkelanjutan ketika pimpinannya benar-benar bermutu atau unggul.

Berdasarkan fakta di lapangan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dan akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas guru di sekolah yang akhirnya akan berpengaruh juga pada pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan. Selain itu dengan motivasi kerja kepala sekolah akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru dan tenaga pendidik lainnya di sekolah.

B. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Sejalan dengan penelitian ini, menurut Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa metode survey digunakan untuk mendapatkan data-data tempat tertentu yang alamiah bukan buatan, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan angket/kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Populasi dalam penelitian ini ialah penelitian ini adalah seluruh guru SD N Jetisharjo Yogyakarta yang berjumlah 38 orang termasuk Kepala Sekolah dan guru honorer. Teknik pengumpulan data melalui angket/kuesioner dan dokumentasi. Sebelum angket/kuesioner didistribusikan kepada responden dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data korelasi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan program SPSS For Windows Versi 21. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi: (1) analisis deskriptif, (2) uji persyaratan analisis: uji normalitas, uji homogenitas dan uji linearitas, dan (3) uji hipotesis.

⁵ Suryadi.2009.Manajemen Berbasis Sekolah Konsep dan Aplikasi. Bandung. Sarana Panca Karya Nusa.

C. PEMBAHASAN

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi efektif gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Kuadrat koefisien korelasi antara kedua variabel sebesar 0,684. dapat diinterpretasikan bahwa bila tidak dilakukan kontrol terhadap variabel lain, maka 68,40% proporsi variansi kinerja guru dapat dijelaskan oleh tingkat gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Tabel 1. Hasil Uji F Regresi dengan Variabel Kinerja Guru sebagai Variabel Dependen ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551,067	2	275,534	14,105	,000 ^b
	Residual	625,104	32	19,535		
	Total	1176,171	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Tabel 2. Hasil Uji t Regresi dengan Variabel Kinerja Guru sebagai Variabel Dependen Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13,003	4,595		2,830	,008		
x ₁	,241	,143	,267	1,688	,101	,663	1,508
x ₂	,370	,119	,494	3,122	,004	,663	1,508

a. Dependent Variable: Y

Sedangkan dari bentuk pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 138,57 + 1,65X_1$. Persamaan garis regresi tersebut menunjukkan kebermaknaannya yang berarti pada taraf signifikansi 5%. Persamaan garis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa perubahan satu unit skor kinerja guru akan diikuti oleh perubahan skor gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1,65 unit pada arah yang sama dengan konstanta sebesar 138,57. Gaya kepemimpinan ialah seorang pemimpin yang melakukan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga sasaran-sasaran organisasi dapat dicapai dengan gaya dan perilaku pemimpin tersebut.

Pemimpin yang baik bukanlah menyelesaikan tugas pribadinya, melainkan berupaya membantu orang lain menyelesaikan tugas-tugasnya mereka dengan baik.

Berdasarkan pengertian di atas, bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah harus dapat menggerakkan, mengarahkan perilaku guru untuk berbuat dan bekerja sebaik mungkin guna mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, sesuai dengan gaya dan karakteristik iklim dan personal guru sebagai bawahan. Untuk dapat melaksanakan kepemimpinannya, seorang kepala sekolah dituntut mempunyai pengetahuan dan keterampilan sebagai pemimpin. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh melalui pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalamannya dalam praktek selama menjadi pemimpin. Dan perlunya langkah-langkah evaluasi dari setiap cara atau gaya kepemimpinan yang diterapkan, untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan. Keseimbangan dan kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan, akan menciptakan tujuan yang hendak dicapai. Unsur kepemimpinan kepala sekolah adalah pengaruh yang dimilikinya dan kemampuan menggunakan pengaruh tersebut akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi yaitu para guru, pegawai, dan serta warga sekolah lainnya. Pengelolaan fungsi kepemimpinan kepala sekolah tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, dengan demikian keberhasilan tujuan pendidikan akan mudah tercapai. Maka indikator evaluasi dari gaya kepemimpinan kepala sekolah memperoleh skor tertinggi.

Korelasi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan kebermakhannya, baik melalui korelasi product moment maupun korelasi parsial. Hasil analisis ini memberikan petunjuk bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja guru. Dari hasil itu pula dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan efektivitas gaya kepemimpinan kepala sekolah akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini terkait pengaruh gaya kepemimpinan

kepala sekolah dengan kinerja guru, telah sesuai dengan pendapat dari Sutisna (Sutanto, 2016) mengatakan bahwa peran dari kepala sekolah sebagai seorang pemimpin adalah menjadi kunci dari peningkatan atau perkembangan sekolah.⁶ Peningkatan kinerja dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu membimbing dan sanggup membina warga lingkungan sekolah terutama guru, sebab guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Jika guru telah mendapatkan perhatian yang lebih dalam kegiatan pengajaran yang dilakukannya, maka hal itu akan meningkatkan kinerja, khususnya kinerja mengajarnya.

Hasil penelitian memberi kesimpulan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan kontribusi sebesar 30,1% terhadap kinerja guru SD N Jetisharjo Yogyakarta, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan peningkatan dengan kontribusi sebesar 31,1% terhadap kinerja guru SD N Jetisharjo Yogyakarta, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan peningkatan kerja di sekolah dengan kontribusi sebesar 33,5% terhadap kinerja guru SD N Jetisharjo Yogyakarta, 4) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, dalam peningkatan kinerja guru dengan kontribusi sebesar 35,9% di SD N Jetisharjo Yogyakarta.

Dalam hal ini keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolah akan tampak dari apa yang dikerjakannya. Hal ini penting untuk dikedepankan karena apa yang telah dikerjakan kepala sekolah melalui kebijakan yang telah ditetapkan akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikis para guru, siswa dan karyawan sekolah. Guru akan dapat melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab apabila ia merasa puas terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Oleh sebab itu seorang kepala sekolah dalam memimpin agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik ia juga harus memperhatikan secara kultural, baik bagi guru, siswa, karyawan sekolah, orang tua siswa serta lingkungan masyarakat.

⁶ Sutanto, A. (2016). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasi. Jakarta: Kencana.

Menurut Mulyasa, dalam Deni Koswara (2008:57) kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian, dan keperibadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat yang jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosio yang stabil dan teladan.⁷

Selanjutnya menurut Mulyono (2008:143) kepemimpinan kepala sekolah merupakan ruh yang menjadi pusat sumber gerak organisasi untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.⁸

Berdasarkan uraian tersebut di atas, seorang kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin dan seorang pengendali. Keberadaan seorang kepala sekolah diperlukan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dimana di dalam organisasi yang di pimpinnya berkembang berbagai macam pengetahuan serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karir sumber daya manusia.

Guru memerlukan motivasi yang berasal dari luar dirinya yang tentu saja sangat perlu diperhatikan oleh manajer atau Kepala Sekolah. Namun demikian dalam motivasi dimulai dari dalam diri guru itu sendiri. Dorongan dari dalam diri sendiri akan lebih berhasil daripada dorongan dari luar. Motivasi kerja kepala sekolah adalah mengarahkan, dan mendorong seorang guru untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dengan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimilikinya itu, maka dipastikan guru-guru yang juga merupakan mitra kerja kepala sekolah

⁷ Koswara, Deni.2008.Kebiasaan Kepala Sekolah Efektif. Bandung. Pribumi Mekar

⁸ Mulyono.2008. Manajemen Adminstrasi & Organisasi Pendidikan. Malang. Arruzzmedia.

dalam berbagai bidang kegiatan pendidikan dapat berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Menurut Wahjosumidjo (2010:81) kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawan untuk memimpin sekolah.⁹

Selanjutnya menurut Tim Dosen AP UPI (2008:126) kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut pendapat Dadi Permadi (2009: 24) bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam mengarahkan dan memanfaatkan segala sumber daya yang tersedia sangat menentukan keberhasilan proses belajar di sekolah.¹⁰

b. Peningkatan Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan kinerja guru. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi peningkatan kinerja guru. Kuadrat koefesoan korelasi antara kedua variabel (r^2) sebesar 0,5069 dapat diinterpretasikan bahwa bila tidak dilakukan kontrol terhadap variabel lain, maka 50,69% proporsi variansi kinerja guru dapat dijelaskan oleh tingkat kerja.

Sedangkan dari bentuk peningkatan kinerja guru ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 73,05 + 1,62X_2$. Persamaan garis regresi menunjukkan kebermaknaan yang berarti pada taraf signifikansi 5%. Persamaan garis regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa perubahan satu unit skor kinerja guru akan diikuti oleh perubahan skor disiplin kerja sebesar 1,62 unit pada arah yang sama dengan konstanta sebesar 73,05. Peningkatan kinerja guru merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan,

⁹ Wahjosumidjo.2008. Kepemimpinan Kepala Sekolah.Jakarta. Raja Grafindo Persada

¹⁰ Permadi, Dadi. 2009. Kepemimpinan Mandiri (Profesional) Kepala Sekolah. Bandung . Sarana Panca Karya Nusa

kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, sikap atau perbuatan yang dilakukannya bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia berbuat tidak sebagaimana lazimnya. Kinerja guru merupakan suatu hasil yang dicapai dari apa yang telah diemban dan diamanatkan kepada guru dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku.

Korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan kebermaknannya, baik melalui korelasi product moment maupun korelasi parsial. Hasil analisis ini memberikan petunjuk bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja guru. Dari hasil itu pula dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan disiplin kerja akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini terkait peningkatan dengan kinerja guru.

Hasil penelitian ini memberi kesimpulan bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui Status kepemimpinan kepala sekolah pada SD N Jetisharjo Yogyakarta, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, dalam peningkatan kinerja guru di SD N Jetisharjo Yogyakarta, dan untuk mengetahui signifikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, dalam peningkatan kinerja guru di SD N Jetisharjo Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Instrumen penelitian menggunakan IE sekarang dan observasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, dalam peningkatan kinerja guru di SD N Jetisharjo Yogyakarta cukup baik, hal ini ditandai dengan adanya upaya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, dalam peningkatan kinerja guru di SD N Jetisharjo Yogyakarta sehingga pembelajaran tujuan dapat dicapai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, dalam peningkatan kinerja guru di SD N

Jetisharjo Yogyakarta, ini dibuktikan berdasarkan perhitungan bahwa nilai yang diperoleh $r_{xy} = 0,50$ dengan kategori sedang.

Mengingat peranan strategis guru dalam setiap upaya peningkatan mutu, relevansi dan efisiensi pendidikan, maka pengembangan profesionalisasi guru merupakan kebutuhan (Udin Syaefudin Saud, 2009:97).¹¹ Menurut Uhar Suharsaputra (2010: 144) bahwa kinerja atau performance berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Kinerja seseorang akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dengan melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹²

Kinerja diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. (Dirjen PMPTK Depdiknas, 2008: 20).¹³

Keberhasilan guru seseorang bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi: Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini yang meliputi (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional, (4) kompetensi sosial.

Menurut Mortimer J. Adler, dalam Permadi (2009:24) menyatakan bahwa mutu belajar mengajar yang terjadi di sekolah adalah ditentukan oleh sebagian

¹¹ Saud, US. 2009. Pengembangan Profesi Guru. Bandung. Alfabeta.

¹² Suharsaputra, Uhar. 2010. Administrasi Pendidikan. Bandung. Refika Aditama.

¹³ Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen PMPTK. 2008. Penilaian Kinerja Guru. Jakarta.

besar mutu kepemimpinan kepala sekolah. Kinerja guru tercapai dengan baik terlihat dari guru yang rajin hadir di sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh menggunakan rencana pelajaran, guru mengajar dengan semangat dan senang hati, menggunakan media dan metode mengajar yang sesuai dengan materi pelajaran, melakukan evaluasi pengajaran dan menindaklanjuti hasil evaluasi. Apa yang dilakukan oleh guru ini akan berdampak kepada keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar.

D. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 138,57 + 1,65X_1$. Ini berarti, bahwa, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru. 2) terdapat terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 73,05 + 1,62X_2$. dengan konstanta sebesar 73,05. Ini berarti, peningkatan dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru. Ini berarti, bila terjadi kenaikan pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru, maka kenaikan tersebut akan diikuti oleh kenaikan pada kinerja guru.

Kinerja guru akan meningkat jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu tugas kepala sekolah selaku manager adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri.

REFERENSI

- Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen PMPTK.2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta.
- Koswara, Deni.2008.*Kebiasaan Kepala Sekolah Efektif*. Bandung. Pribumi Mekar
- Mulyono.2008. *Manajemen Adminstrasi & Organisasi Pendidikan*. Malang. Arruzzmedia.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP)
- Permadi, Dadi. 2009. *Kepemimpinan Mandiri (Profesional) Kepala Sekolah*. Bandung . Sarana Panca Karya Nusa
- Robbins, S. 2010.*Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi*.Arcan.
- Saud, US. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung. Alfabeta.
- Sutanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Jakarta: Kencana.
- Suharsaputra, Uhar.2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung.Refika Aditama.
- Suryadi.2009. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep dan Aplikasi*. Bandung. Sarana Panca Karya Nusa.
- Wahjosumidjo.2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Yamin, Martinis. dkk. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta.Gaung Persada