



KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU

Diny Kristianty Wardany

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Majalengka,
Majalengka, Jawa Barat, Indonesia.

e-mail : diny98765@gmail.com

Riwayat artikel: diterima Maret 2020 , diterbitkan April 2020

Penulis koresponden



Abstract

The research was motivated by the phenomenon of the low performance of teachers, presumably caused by the lack of leadership role of the principal and weak professional competence of teachers, aims to determine: a) Principal leadership, teacher professional competence, and teacher performance; b) The magnitude of the influence of the principal's leadership on teacher performance; c) The magnitude of the influence of teacher professional competence on teacher performance; and d) The magnitude of the influence of the principal's leadership and professional competence on teacher performance. The research used a quantitative approach with survey methods, data analysis consisted of descriptive analysis and verification. The data collection tool used a questionnaire which was distributed to 81 respondents. Data were analyzed using a parametric statistical approach, with a correlation and regression design. The results showed that descriptively, the principal's leadership of professional competence and teacher performance were in good condition, but there were weaknesses in certain aspects. The results of the verification analysis show that: a) The leadership of the principal has an effect on teacher performance; b) Professional competence affects teacher performance; c) Principal leadership and teacher professional competence together have an effect on teacher performance. Conclusion, both partially and jointly with the principal's leadership and teacher professional competence have an effect on teacher performance

Keywords: Leadership, Competence, Professional, Teacher Performance

Jurnal MADINASIKA
Manajemen dan
Keguruan diterbitkan
oleh Program Studi
Manajemen Pendidikan
Islam Pascasarjana
Universitas Majalengka

Abstrak

Penelitian dilatarbelakangi fenomena rendahnya kinerja guru. diduga disebabkan oleh kurang berperannya kepemimpinan kepala sekolah dan lemahnya kompetensi profesional guru, bertujuan untuk mengetahui : a) Kepemimpinan, kompetensi profesional guru, dan kinerja guru; b) Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; c) Besarnya pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru; dan d) Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey, analisis data terdiri atas analisis deskriptif dan verifikatif. Alat pengumpul data menggunakan kuesioner yang disebar kepada 81 orang responden. Data dianalisis dengan pendekatan statistik parametrik, dengan desain korelasi dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara deskriptif, kepemimpinan kepala sekolah kompetensi profesional, dan kinerja guru berada pada kondisi baik, namun terdapat kelemahan pada aspek tertentu. Hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa : a) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru; b) Kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru; c) Kepemimpinan dan kompetensi profesional guru secara bersama berpengaruh terhadap kinerja guru. Kesimpulan, baik secara parsial maupun bersama kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Profesional, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta atau bisnis maupun pemerintahan faktor manusia memegang peranan penting. Demikian juga halnya di lembaga pendidikan (sekolah), manusia merupakan faktor kunci penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan. Secara lebih spesifik, peran penting sumber daya manusia yang telah diberi tugas dan tanggungjawab dilihat dari segi kinerjanya. Dalam pengertian umum, menurut Nawawi (2006:64) "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu". Untuk mengetahui apakah seorang pegawai memiliki kinerja yang tinggi atau rendah, tidak mudah untuk menjawabnya. Oleh karena itu diperlukan alat ukur untuk menentukannya, maka lahirlah apa yang disebut penilaian atau evaluasi, ada juga yang mengatakan appraisal.

Evaluasi kinerja adalah sebagai proses penilaian yang dilakukan oleh seorang pejabat yang melakukan penilaian, disebut apraiser. Dalam prakteknya apraiser mengumpulkan informasi tentang kinerja ternilai (pegawai) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk pengambilan keputusan manajemen SDM. (Wirawan, 2009). Pengukuran kinerja pegawai, dijabarkan ke dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja. Selanjutnya, indikator kinerja tersebut dijadikan standar pencapaian kinerja dan ditindaklanjuti dengan adanya evaluasi kinerja. Pelaksanaan evaluasi bertujuan untuk mengetahui apakah pencapaian kinerja dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang (LAN, 2004).

Demikian juga di lingkungan lembaga pendidikan, untuk mengetahui kadar kinerja pegawai terdapat aturan tentang tata cara penilaian kinerja. Bagi guru, terdapat istilah yang telah baku disebut Penilaian Kinerja Guru (PKG). Dalam buku pedoman penilaian kinerja guru (Depdiknas, 2008) dijelaskan

bahwa alat penilaian kemampuan guru (APKG) meliputi: a) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP); b) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan c) hubungan antarpribadi (*interpersonal skill*) (Depdiknas, 2007: 22).

Berdasarkan instrumen Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) tersebut dapat disusun dimensi dan indikator untuk melakukan penilaian terhadap kinerja guru yang erat kaitannya dengan tahap-tahap pelaksanaan tugas pokoknya dalam proses pembelajaran, meliputi : a) perencanaan program kegiatan pembelajaran; b) pelaksanaan kegiatan pembelajaran; dan c) penilaian pembelajaran. Khusus bagi guru, penilaian kinerja ini dikaitkan juga dengan angka kredit sebagai bahan pertimbangan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi. Selain itu, hasil penilaian kinerja guru yang ternyata di bawah standar dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk melakukan program pengembangan profesional berkelanjutan.

Secara manajerial, sistem penilaian kinerja guru dapat dijadikan sebagai umpan balik untuk memenuhi berbagai kebutuhan di sebuah lembaga pendidikan. Data akurat tentang hasil penilaian kinerja guru, akan sangat bermanfaat bagi kepala sekolah untuk menyusun program-program pembinaan dan pengembangan guru, serta dapat dijadikan bahan analisis bagi para pemegang kebijakan strategis di instansi terkait tentang peningkatan keprofesionalan guru yang bermuara pada peningkatan kualitas proses pembelajaran di dalam kelas.

Dampak kinerja guru terhadap aspek manajemen lainnya, diyakini bahwa keberadaan unsur-unsur pendukung manajemen pendidikan yang ada di sekolah seperti kurikulum, media pembelajaran, sarana dan prasarana, biaya, dan fasilitas pendukung lainnya tidak akan banyak mendukung terhadap proses pembelajaran tanpa adanya guru. Karena gurulah yang terus menerus mendorong peserta didik untuk mencapai keberhasilan dalam belajar. (Susanto dan Wuraji, 2015; Harso, 2010).

Dari segi lain, terdapat suatu asumsi bahwa kinerja guru tidak tercipta tiba-tiba, melainkan melalui proses dengan

melibatkan banyak faktor yang secara garis besar terdiri atas dua faktor utama, yakni faktor internal dan eksternal. Secara teoretis, Sedarmayanti (2013:19) mengemukakan bahwa "Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain : sikap mental meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja; pendidikan; keterampilan; manajemen dan kepemimpinan; tingkat penghasilan; gaji dan kesehatan; jaminan sosial; iklim kerja; sarana prasarana; teknologi; dan kesempatan berprestasi." Jika dicermati, dalam kutipan tersebut terlihat dengan jelas aspek apa saja yang termasuk faktor internal dan eksternal.

Dalam penelitian ini, berdasarkan hasil observasi peneliti berasumsi bahwa salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru secara eksternal adalah manajemen dan kepemimpinan, kemudian dikerucutkan pada faktor kepemimpinan kepala sekolah. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru secara internal adalah kompetensi profesional yang merupakan perpaduan antara sikap mental, pendidikan, dan keterampilan.

Dalam suatu organisasi, pemimpin memegang peranan penting yang sangat sehingga dapat mempengaruhi moral, mental, dan sikap para anggota serta mempengaruhi seluruh aktivitas organisasi. Menurut Fattah, N. (2004:88) "Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya". Dalam hal mengarahkan dan mempengaruhi itulah muncul kepemimpinan, dengan kata lain kepemimpinan adalah aktivitas atau gerakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Adapun yang dimaksud dengan kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah. Dari sudut pandang manajemen, sebaik apa pun keberadaan guru tidak akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan tanpa peran kepala sekolah sebagai manajer. Sebagai ilustrasi, bahwa jika terdapat guru

yang kompeten di bidang pendidikan Agama, kompetensinya tidak akan banyak berpengaruh terhadap kinerja apabila diberi tugas yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Dengan kata lain, penempatan personal pada posisi yang tepat merupakan kewajiban kepala sekolah sebagai manajer untuk mengaturnya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu menjalankan kepemimpinannya secara multiperan, yakni sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator* dan *motivator* (Depdiknas,2006). Selain itu, kepala sekolah yang terampil menempatkan guru sesuai dengan bidang keahliannya merupakan langkah manajerial yang baik untuk mewujudkan tujuan sekolah dengan mengoptimalkan potensi diri guru. (Hartajunika, G. 2015).

Wuradji (2009:101) menyatakan bahwa "Peran kepala sekolah dalam penyelenggaraan pembelajaran merupakan peran yang paling tinggi bobotnya dibandingkan dengan dengan peran-peran yang lain". Dengan alasan bahwa tugas utama kepala sekolah adalah menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran. Tetapi dalam prakteknya, untuk menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran dengan baik diperlukan dukungan sumber daya yang memadai, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya. Artinya, peran kepala sekolah menjadi lebih kompleks dan menyeluruh, karena prestasi organisasi bukan hasil kerja unsur tertentu. Berkenaan dengan penelitian ini, peran kepemimpinan kepala sekolah menjadi penting dalam memberdayakan guru sebagai sumber daya utama pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak pelaksana proses pendidikan di sekolah. Kesalahan atau kegagalan dalam mengelola guru akan menjadi penyebab utama kegagalan proses pembelajaran yang berdampak pada pencapaian tujuan sekolah, yaitu menghasilkan lulusan yang berkualitas sesuai dengan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) seperti yang dijelaskan dalam Permendiknas No 23 tahun 2006 tentang Standar Kompetensi Lulusan.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kompetensi guru yang merupakan faktor internal.

Kompetensi guru adalah kemampuan dalam penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. (Syaidah, Suyadi, dan Ani, 2018). Apabila kemampuan itu benar-benar dikuasai dan dijadikan sebagai landasan dalam melaksanakan tugas sesuai bidangnya, disebut guru kompeten. Guru yang kompeten diyakini lebih mampu menciptakan lingkungan dan suasana belajar yang memungkinkan peserta didik dapat belajar secara efektif, menyenangkan dan mampu mengelola kelas dengan baik. Dalam Permendiknas No 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, untuk dapat disebut guru profesional pertama-tama yang harus dipenuhi adalah standar kualifikasi akademik. Bahwa "Guru pada SMP/MTs. atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi" Kemudian, "Standar Kompetensi Guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru". Artinya, seorang guru hanya mungkin memperoleh sebutan guru profesional jika memiliki empat kompetensi secara terintegrasi.

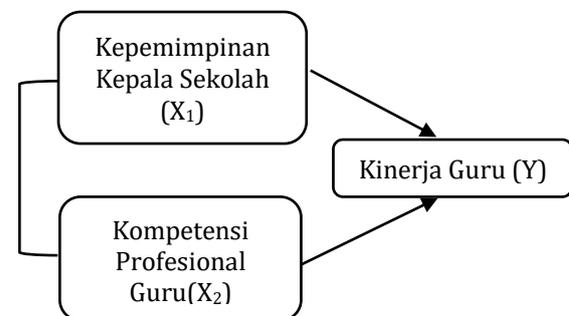
Namun dalam penelitian ini, telaah kompetensi guru diarahkan kepada kompetensi profesional saja, salah satu dari empat kompetensi tersebut. Guru yang memiliki kompetensi profesional, tercermin dari kemampuannya dalam penguasaan materi pembelajaran dan pengembangan materi sesuai dengan perkembangan teknologi mutakhir. Dalam lampiran Permendiknas No 16 tahun 2007, dikemukakan bahwa guru mata pelajaran yang memiliki kompetensi profesional harus memenuhi standar meliputi ; a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu; c)

Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

dari telaah teori dan identifikasi masalah, masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah MTs. se-Kecamatan Cikijing ?
2. Bagaimana Kompetensi Profesional guru MTs. se-Kecamatan Cikijing ?
3. Bagaimana kinerja guru MTs. se-Kecamatan Cikijing ?
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru MTs. se-Kecamatan Cikijing ?
5. Seberapa besar pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru MTs. se-Kecamatan Cikijing ?
6. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru MTs. se-Kecamatan Cikijing ?

Dengan demikian, dalam penelitian ini dirancang suatu model penelitian dengan memposisikan kepemimpinan dan kompetensi profesional guru sebagai variabel yang mempengaruhi dan kinerja guru sebagai variabel yang dipengaruhi. Maka, berdasarkan dari telaah teori diperoleh gambaran bahwa antara variabel kepemimpinan, kompetensi profesional dan kinerja guru memiliki keterkaitan sehingga dapat membentuk kerangka pemikiran, yang dapat diilustrasikan dengan gambar sebagai berikut.



Gambar 1, Kerangka Pemikiran

Dari kerangka pemikiran tersebut diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Kepemimpinan kepala sekolah MTs. se-Kecamatan Cikijing, diasumsikan baik.
2. Kompetensi profesional Guru MTs se-Kecamatan Cikijing, diasumsikan baik.
3. Kinerja guru MTs se-Kecamatan Cikijing, diasumsikan baik.
4. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru MTs. se-Kecamatan Cikijing.
5. Terdapat pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru MTs. se-Kecamatan Cikijing.
6. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru MTs. se-Kecamatan Cikijing.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah survei tentang kinerja guru MTs. Negeri se-Kecamatan Cikijing-Majalengka beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain analisis deskriptif dan verifikatif.

Sesuai dengan pendekatan kuantitatif dan analisis verifikatif, maka teknik dan alat pengumpul data menggunakan kuesioner yang disebar kepada sampel yang ditetapkan berdasarkan tabel Krejcie & Morgan sebanyak 81 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Jenis data yang dibutuhkan berupa data primer dan sekunder, data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan pendekatan statistik parametrik yang sebelumnya menempuh terlebih dahulu pengujian persyaratan analisis berupa uji validitas, reliabilitas dan uji normalitas data. Tahap analisis statistik yang merupakan bagian dari analisis verifikatif dilakukan dengan perhitungan korelasi, regresi, uji hipotesis dan uji determinasi. Proses penghitungan data menggunakan bantuan komputer program *SPSS for Window versi 20.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan desain analisis yang digunakan, maka penyajian hasil penelitian ini terdiri atas dua jenis, yakni hasil analisis deskriptif dan hasil analisis verifikatif.

Analisis deskriptif dilakukan dengan cara menganalisis data kualitatif yang merupakan jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. Langkah-langkah analisis deskriptif diawali dengan mencari besaran nilai kumulatif, kemudian dicari besaran persentase, diakhiri dengan penafsiran data dengan cara membandingkan besaran persentase dengan tabel interpretasi data untuk menentukan kualitas, dengan hasil sebagai berikut.

Untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, diperoleh nilai persentase rata-rata 80,25% yang masuk ke dalam kategori baik. Persentase terbesar pada indikator menjalin kerjasama dengan masyarakat, mencapai 82,47%, sedangkan nilai persentase terendah pada indikator penggunaan pendekatan supervisi akademik, yang hanya mencapai 71,35%. yang merupakan temuan empiris pada variabel kepemimpinan kepala sekolah.

Untuk variabel kompetensi profesional guru diperoleh nilai persentase dengan rata-rata 79,09% yang masuk ke dalam kategori baik. Persentase terbesar pada indikator guru mengenal fungsi sekolah mencapai 83,21%, sedangkan nilai persentase terendah pada indikator kemampuan guru dalam mengelola interaksi, yang hanya mencapai 64,77%. Indikator mengelola interaksi ini merupakan temuan empiris pada variabel kompetensi profesional guru.

Untuk variabel kinerja guru, diperoleh nilai persentase dengan rata-rata 81,55% yang masuk ke dalam kategori baik. Persentase terbesar pada indikator pemahaman guru terhadap strategi pembelajaran mencapai 83,70%, sedangkan nilai persentase terendah pada indikator kemampuan guru dalam menentukan teknik evaluasi, yang hanya mencapai 79,25%. Aspek inilah yang merupakan temuan empiris pada variabel kinerja guru.

Analisis verifikatif dilakukan dengan cara mengolah dan menganalisis data hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang telah diberikan. Analisis data menggunakan pendekatan statistik parametrik melalui uji korelasi, regresi, uji hipotesis dan uji determinasi.

Dalam analisis statistik parametrik diperlukan adanya pengujian persyaratan analisis antara lain uji validitas dan reliabilitas, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1, Hasil Pengujian Validitas

Variabel	r hitung		r-tabel	Ket.
	Terkecil	Terbesar		
X ₁	0,481	0,742	0,300	Valid
X ₂	0,434	0,760	0,300	Valid
Y	0,409	0,722	0,300	Valid

Sumber: Hasil Penelitian

Data yang tertera pada Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel, nilai re-hitung lebih besar dari r-tabel (0,300) yang berarti semuanya *valid*. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas disajikan pada tabel 2.

Tabel 2, Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	r hitung	r-tabel	Ket.
X ₁	0,742	0,700	Reliabel
X ₂	0,760	0,700	Reliabel
Y	0,722	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 2, nilai r-hitung untuk setiap variabel lebih besar dari r-tabel (0,700), yang berarti semua instrumen untuk masing-masing variabel reliabel.

Untuk menjawab rumusan masalah, data diolah dan dianalisis kemudian dilakukan pengujian hipotesis, untuk hipotesis parsial menggunakan uji-t dan untuk hipotesis simultan menggunakan uji-F. Dari hasil pengujian diperoleh sebagai berikut.

Pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dari perhitungan statistik diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,754. Untuk mengetahui tingkat signifikansinya diuji dengan t-tes, diperoleh t hitung sebesar $4,565 > t$ tabel dengan derajat bebas (df) 81 pada α (0,05) sebesar 1,980, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima, dalam arti bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil uji determinasi diperoleh besaran pengaruh 56,85%.

Pengaruh variabel kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru,

dari perhitungan statistik diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,798. Untuk mengetahui tingkat signifikansinya diuji dengan t-tes, diperoleh t hitung sebesar $6,284 > t$ tabel dengan derajat bebas (df) 81 pada α (0,05) sebesar 1,980, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima, dalam arti bahwa variabel kompetensi profesional guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil uji determinasi diperoleh besaran pengaruh 63,68%.

Pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru, dari perhitungan statistik diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,845. Untuk mengetahui tingkat signifikansinya diuji dengan uji-F, diperoleh F-hitung sebesar $97,339 > F$ tabel dengan derajat bebas (df) 2 pada α (0,05) sebesar 3,110, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima, dalam arti bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi profesional guru secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil uji determinasi diperoleh besaran pengaruh 71,40%, selebihnya sebesar 28,60% disebabkan faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Kemudian, untuk mengetahui kadar sensitivitas variabel kinerja guru terhadap perubahan yang terjadi pada variabel bebas, dilakukan uji sensitivitas dengan cara Menghitung harga *Beta Coefficients*. Dari pengujian ini diperoleh data bahwa variabel kompetensi profesional guru memiliki nilai *Beta Coefficients* sebesar 0,530 lebih besar bila dibandingkan dengan nilai *Beta Coefficients* kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,385. Artinya, variabel kinerja guru lebih sensitif terhadap perubahan yang terjadi pada variabel kompetensi profesional guru.

Berdasarkan hasil analisis statistik tersebut, dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Secara logika udah dipahami, karena memang kepala sekolah memiliki peran besar dalam memberdayakan guru serta berkewajiban untuk terus membina dan mengarahkan agar guru melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai standar. Artinya, jika kepemimpinan kepala sekolah baik

maka kinerja guru pun akan baik, hal ini sesuai dengan hasil analisis deskriptif bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru masing-masing berada pada kondisi yang baik, walaupun dalam menjalankan kepemimpinannya kepala sekolah masih memiliki kelemahan dalam hal supervisi belum mampu menggunakan pendekatan yang lebih tepat. Dengan demikian, hasil penelitian dapat menjelaskan fenomena lemahnya kepemimpinan kepala sekolah ternyata bukan pada keseluruhannya melainkan hanya pada aspek penggunaan pendekatan supervisi. Temuan empiris ini akan sangat berharga bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas kepemimpinannya dengan memperbaiki kelemahan tersebut. Dari hasil uji sensitivitas diketahui bahwa kinerja guru lebih sensitif terhadap perubahan yang terjadi pada variabel kompetensi profesional guru, hal ini juga mudah dipahami karena kompetensi profesional guru selain sebagai bagian dari kemampuan profesional juga merupakan faktor internal guru secara personal yang tentu saja sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah hanya sebagai pendukung agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, khususnya pada proses pembelajaran seperti yang dijelaskan oleh Susanto dan Wuraji (2015) dan Harso (2010), bahwa keberadaan unsur-unsur pendukung manajemen pendidikan tidak banyak mendukung proses pembelajaran tanpa adanya guru. Karena gurulah yang terus menerus mendorong peserta didik untuk mencapai keberhasilan dalam belajar.

Dilihat dari sudut pandang peran kepala sekolah sebagai manajer, maka kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah aspek penting yang menjadi faktor kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu kepala sekolah dan pihak lain yang terkait perlu terus melakukan langkah-langkah yang sekiranya dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang kepemimpinan kepala sekolah beserta peranannya, khususnya sebagai manajer. Kepemimpinan kepala sekolah diperlukan agar dapat menciptakan situasi yang kondusif dalam

melaksanakan kegiatan pembelajaran, sehingga dapat melayani atau memfasilitasi peserta didik dengan baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Hal lain yang perlu digaris bawahi, bahwa dunia pendidikan itu selalu dinamis karena banyak kaitannya dengan temuan baru dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang tak ada hentinya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu memotivasi guru sekaligus memfasilitasinya agar menjadi manusia pembelajar dan selalu berusaha mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Kemudian dapat dijelaskan juga bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru secara logika mudah sekali dipahami. Hal ini diyakini bahwa seorang guru tidak akan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik dengan baik manakala tidak memiliki kompetensi sesuai standar. Selain itu, antara hasil analisis vaerifikatif dengan analisis deskriptif terdapat kesesuaian, karena kompetensi profesional guru menurut persepsi responden berada pada kondisi yang baik, walaupun masih terdapat kelemahan pada aspek kemampuan mengelola interaksi. Hasil temuan empiris tentang kompetensi profesional guru ini sedikitnya memiliki dua kegunaan, pertama dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh guru bahwa untuk meningkatkan kompetensi profesional salah satunya dapat dilakukan dengan cara memperbaiki kelemahan tersebut. Karena bagi guru mengelola interaksi merupakan jantungnya proses pembelajaran, di mana dalam pembelajaran akan tertus terjadi interaksi antara peserta didik dengan pendidik, peserta didik dengan peserta didik lainnya, peserta didik dengan materi, dan yang lainnya. Kedua, temuan empiris tentang kelemahan guru dalam mengelola interaksi dapat menjelaskan fenomena di mana sebelumnya kompetensi profesional guru rendah. Ternyata bukan terletak pada keseluruhannya, melainkan hanya pada aspek pengelolaan interaksi saja. Dari hasil penelitian ini diharapkan guru dapat meningkatkan lagi kompetensinya melalui perbaikan aspek mengelola interaksi tersebut, sehingga menjadi lebih kompeten seperti yang dikemukakan Syaidah, Suyadi

dan Ani (2018), bahwa kompetensi guru adalah kemampuan dalam penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap dalam menjalankan tugas dan fungsi serta tanggungjawabnya sebagai pendidik.

Dari hasil pengujian hipotesis simutan, diperoleh informasi bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang dipadukan dengan kompetensi profesional guru memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan pengaruh parsial. Hal ini membuktikan bahwa mengelola sumber daya pendidikan dengan manajemen yang baik, akan menciptakan sinergi dan menghasilkan kekuatan luar biasa dalam membangun kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Kebersamaan dan sinergi ini hanya akan tercipta manakala dikelola dengan baik oleh kepala sekolah melalui perannya sebagai manajer dan kemampuannya dalam menjalankan kepemimpinan.

PENUTUP

Dari hasil pengolahan dan analisis data, baik secara deskriptif maupun verifikatif, dapat disimpulkan sebagai berikut.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa baik variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi profesional guru maupun kinerja guru, secara umum berada dalam kondisi baik. Namun demikian, untuk setiap variabel memiliki kelemahan pada aspek-aspek tertentu yang merupakan temuan empiris dalam penelitian ini. Kelemahan kepemimpinan kepala sekolah terletak pada kemampuan menggunakan pendekatan supervisi, kelemahan kompetensi profesional terletak pada aspek mengelola atau mengolah interaksi dalam pembelajaran, sedangkan kelemahan pada kinerja guru terletak pada aspek menentukan teknik evaluasi.

Dari hasil analisis verifikatif, disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi profesional guru baik secara parsial maupun bersama berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2016) *Manajemen Pengajaran Secara Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta ,
- Davis, K. & J.W. Newstrom. (2005). *Perilaku dalam Organisasi* (terjemahan: Agus Dharma), Jakarta: Erlangga.
- Depdiknas, (2004). *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta : Direktorat Ketenagaan Depdiknas RI.
- Fattah, Nanang. (2006). *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*, Bandung: Bani Quraisy.
- Gillmer,B. Van Hallex, (2009). *Applied Psychology*. New Delhi: McGraw-Hill Publishing, Co. Ltd. Gibson, J.L.
- Harahap, Baharuddin. (2009). *Supervisi Pendidikan yang Dilaksanakan oleh Guru, Kepala Sekolah, Penilik dan Pengawas Sekolah*. Jakarta: Damai Jaya.
- Hartajunika, Gerry (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik, 3(1), 1-12.
- Harso, M. (2010) *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap keefektifan sekoah di smk se-kabupaten pemalang*. Tesis Magister. UNS.
- Hoy, Wayne, K dan Miskel, Cecil G. (2010). *Educational Administration Theory, Research, and Practice* 6th ed, International Edition, Singapore; McGraw-Hill Co.
- Ivancevich, J. M, & Donnelley, J. H. (2004) *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid I .Jakarta: Binarupa Aksara Gibson,
- James L., John M. Ivacevich dan James H Donnelly, Jr. (2009). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Jakarta: Binarupa Aksara.
- Joni,T. Raka. (2004). *Pedoman Umum Alat Penilaian Kemampuan Guru*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud.

- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. (2004). *Modul Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Edisi ke-2. Jakarta: LAN.
- Luthans, Fred. (2005). *Organization Behavior*, International Edition, Six th Edition, McGrawHill, Singapore.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marisi, Kamil. (2008) . *Profesionalisme Guru di Abad Kebangkitan Bangsa*, Yogyakarta: Tirtomartani.
- Majid, Abdul. (2015). *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E., (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mitchel, T.R dan Larson.1 (2007) *People and Organization; An Introduction to Organizational Behavior*, Singapore: McGraw Hill Inc.
- Nazir, (2008). *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Natawidjaja, Rohman. Dan Achmad Sanusi.1 (1991) *Kemampuan Mengajar Dilihat dari Kemampuan Bidang Studi dan Penguasaan Proses Belajar Mengajar*, Bandung:UPI.
- Notoatmodjo, Soekijo.(2008). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Pidarta, Made. (2008). *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Cet. II, Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Rahmat Pandoyo Susanto, Wuradji. (2015) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Komite Sekolah Terhadap Keefektifan SDN Se-Kecamatan Mlati, 3(2), 250-263.
- Robotham, David, (2006) *Competences: Measuring The Immeasurable, Management Development Review*, Vol.9.
- Robbins, Stephen. P. (2011), *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education International.
- _____ (2000). *Perilaku Organisasi: Konsep; Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I New Jersey: Pearson Education International.
- Saud, Saefudin. (2009). *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta.
- Santoso,Awan. (2010). *Rok Mini Jalan Pintar Agar Dipromosi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Syah, Muhibbin. (2010). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti, (2013). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju.
- _____. 2011. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2006) *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Sutisna, Oteng. (2009). *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis dan Praktis Profesional*. Bandung: Angkasa.
- Suharjo,J.B.Cahyono, (2008). *Membangun Budaya Keselamatan*, Yogyakarta: Kanisius.
- Surya, Muhammad. (2008). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Yayasan Bhakti Winaya.

- Schuler dan Jackson. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21* Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga.
- Usman, Moh. Uzer. (2004). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Umu Syaidah, Bambang Suyadi, Hety Mustika Ani (2018) Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Hasil Belajar Ekonomi di SMA Negeri Rambipuji Tahun Ajaran 2017/2018, 12(2), 185-191.
- Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wahjosumidjo, (1995) *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2002). *Profesi dan Standar Evaluasi*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press.
- , (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Wuradji. (2009). *The educational leadership: Kepemimpinan transformasional*. Yogyakarta: Gama Media.
- Yutmini, Sri. (1992) *Strategi Belajar Mengajar*. Surakarta: FKIPUNS.

BIOGRAFI PENULIS

