



## KEPEMIMPINAN DALAM PERMENDIKNAS NOMOR 13 TAHUN 2007 TENTANG STANDAR KUALIFIKASI DAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA GURU

Latifah<sup>1</sup>, Siti Faridah<sup>2</sup>, Arif Ganda Nugroho<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Abdi Persada Banjarmasin

<sup>2</sup>Universitas Achmad Yani Banjarmasin

<sup>3</sup>Universitas Muhammadiyah Banjarmasin

Email: latifahhusien49@gmail.com

**Abstrak :** Rendahnya mutu pendidikan merupakan satu dari sekian banyak masalah nasional di bidang pendidikan dewasa ini. Masalah ini disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai salah satu sumber daya manusia mempunyai peran yang penting di sekolah. Keefektifan pengambilan keputusan dan kebijakan sangat menentukan bagaimana perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data disimpulkan bahwa (1) ada hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja; (2) ada hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja; (3) secara bersama-sama terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, dikemukakan saran-saran kepada kepala sekolah agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam menyusun rencana tugas dan menetapkan prosedur kerja selain itu juga dapat menjalin hubungan baik, bersikap hangat dan menghargai maupun menaruh kepercayaan terhadap anggotanya. Kepala sekolah juga diharapkan dapat menciptakan iklim sekolah yang baik seperti adanya komunikasi, perencanaan, prosedur kerja, dan pencapaian hasil yang baik.

**Kata Kunci :** Iklim Organisasi; Perilaku Kepemimpinan; Kinerja Guru

*Abstract : The low quality of education is one of the many national problems in the field of education today. This problem is caused by various factors, one of which is the leadership factor of the school principal. The principal as one of the human resources has an important role in the school. The effectiveness of decision-making and policies greatly determines how the principal's leadership behavior. Based on the results of data processing and analysis it was concluded that (1) there is a significant relationship between the leadership behavior of school principals and job satisfaction; (2) there is a relationship between organizational climate and job satisfaction; (3) together there is a relationship between principal leadership behavior and organizational climate with job satisfaction. Based on the results of the research, suggestions were made to the school principal in order to increase his ability to plan assignments and establish work procedures while also being able to establish good relations, be warm and respect and put his trust in his members. Principals are also expected to be able to create a good school climate such as communication, planning, work procedures, and achieving good results.*

*Keywords: Organizational Climate; Leadership Behavior; Teacher Performance*

### PENDAHULUAN

Lingkup Standar Nasional Pendidikan sebagaimana ada dalam pasal 2 PP Nomor 19 Tahun 2005 meliputi: a) standar isi adalah ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi

yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu; b) standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan; c) standar kompetensi lulusan adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan; d) standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan; e) standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi, serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi; f) standar pengelolaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan; g) standar pembiayaan adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun; dan h) standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.

Dari kedelapan standar nasional pendidikan beberapa diantaranya telah ditetapkan aturan pelaksanaannya melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. Khusus tentang standar pendidik dan tenaga pendidikan, Menteri Pendidikan Nasional telah membuat beberapa peraturan antara lain.

1. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah;
2. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah Sekolah/Madrasah;
3. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
4. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah
5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 25 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah/Madrasah; dan
6. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Laboratorium Sekolah/Madrasah.

Paparan pada penelitian ini khusus mencermati tentang Standar Kepala Sekolah (Permendiknas No. 13 Tahun 2007). Kepala sekolah merupakan elemen yang penting dalam mewujudkan sekolah yang bermutu/unggul. Sharratt dalam sebuah artikelnya menuliskan, "It is very difficult to have a good school without a good principal." Sedangkan Hechinger (1981) memperlihatkan hubungan erat antara mutu sekolah dengan kepala sekolah. "I have never seen a good school with a poor principal or a poor school with a good principal. I have seen unsuccessful schools turned into successful ones and, regrettably, outstanding schools slide rapidly into decline. In each case, the rise or fall could readily be traced to the quality of the principal"

Prestasi sekolah sangat bergantung kepada kompetensi kepala sekolah juga disebutkan Imron Arifin (1998) dalam disertasinya yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengelola Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar Berprestasi”. Namun Departemen Pendidikan Nasional memperkirakan 70 persen dari 250 ribu kepala sekolah di Indonesia tidak kompeten (Tempo, 12 Agustus 2008).

Fenomena tersebut merupakan sesuatu yang memprihatinkan, bagaimana proses pendidikan di sekolah yang telah berjalan selama ini diserahkan pengelolaannya kepada seseorang yang tidak kompeten. Oleh karena itu pemerintah dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional selanjutnya menindaklanjuti PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menetapkan Standar Kepala Sekolah/Madrasah dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007.

Sekolah identik dengan suatu organisasi, dan organisasi tersebut akan berkembang dan mengalami kemajuan sangat ditentukan oleh manejernya. Kompetensi manajer di dalam memainkan peranan manajerialnya akan dapat mewujudkan suatu prestasi dan kalau organisasi tersebut bergerak di bidang bisnis, maka tentunya organisasi tersebut akan memperoleh keuntungan atau benefit yang luar biasa. Demikian pula halnya dengan sekolah, dan sekolah identik pula sebagai sebuah organisasi yang bergerak di dalam membentuk dan menghasilkan SDM. Kemajuan suatu sekolah tidak terlepas dari kompetensi yang dimainkan dan dimiliki oleh kepala sekolah. Semegah apapun dan secanggih apapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu sekolah kalau tidak dimanajemen dan ditangani oleh kepala sekolah beserta dengan aparat birokrasi sekolah yang bersangkutan, maka itu akan sia-sia.

Berbagai upaya peningkatan mutu telah banyak dilakukan baik ditingkat pusat maupun daerah, tetapi pendidikan di Negara kita masih belum seperti yang diharapkan. Rendahnya mutu pendidikan itu salah satunya dapat dilihat dari hasil belajar siswa yang tercermin dari pemerolehan nilai maupun prosentase kelulusan siswa yang mengikuti ujian nasional (UN). Kondisi yang seperti ini tentunya menimbulkan pertanyaan bagi kita. Apakah ada ketidak beresan atau kesalahan dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah sehingga hasil proses belajar mengajar tidak sesuai yang diharapkan.

Kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan, sebagaimana kepemimpinan pada umumnya, mengemban dua fungsi, yakni fungsi yang berkaitan dengan tugas-tugas dan fungsi yang berkenaan dengan pemeliharaan kelompok (Cartwright, Dorwin dan Zander, Alvi seperti dikutip oleh Hoy dan Miskel 1987), (Sulaiman, 1992). Kedua fungsi ini disebut dimensi struktur inisiasi dan dimensi konsiderasi. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah selalu mengarah kepada dua fungsi ini, yakni perilaku yang berorientasi pada tugas dan perilaku yang berorientasi pada bawahan (guru-guru). Kadar perilaku ini bermacam-macam, ada kepala sekolah yang memiliki perilaku tugas, dan perilaku pemeliharaan kelompok yang tinggi keduanya, ada pula yang rendah keduanya, dan ada pula yang rendah pada salah satunya saja.

Motivasi, kinerja maupun kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah iklim organisasi. Di samping itu iklim sekolah merupakan kualitas dari lingkungan sekolah yang terus menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku mereka dan berdasar pada perilaku kolektif tingkah laku mereka.

Membahas tentang iklim organisasi, kita sebenarnya sedang membahas sifat-sifat atau ciri yang dirasa dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan

organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak dan yang dianggap mempengaruhi tingkah laku kemudian. Dengan kata lain, iklim dapat dipandang sebagai “kepribadian” organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya.

Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, frustrasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Iklim dapat berada di salah satu tempat pada kontinum yang bergerak dari yang menyenangkan ke arah yang netral sampai dengan yang tidak menyenangkan. Baik pimpinan maupun pegawai menginginkan iklim yang lebih menyenangkan karena maslahatnya, seperti prestasi yang lebih baik dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sebagai kombinasi aspek psikologis, fisiologis, dan kondisi lingkungan yang menyebabkan seseorang dengan menyatakan puas atas pekerjaan atau dengan kata lain sebagai suatu sikap yang dihasilkan dari keseimbangan dan penjumlahan atas berbagai faktor berupa pengalaman yang disukai maupun yang tidak disukai dalam hubungannya dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai system nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Pemerintah Republik Indonesia pada tanggal 16 Mei 2005 menetapkan standar pendidikan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 yaitu Standar Nasional Pendidikan. Standar Nasional Pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. (Pasal 3 PP 19 Tahun 2005). Selanjutnya dalam Pasal 4 PP 19 Tahun 2005 disebutkan Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat.

## **METODOLOGI**

Metode ini adalah dengan deskriptif kualitatif yaitu dengan mengumpulkan data-data dan bukti terkait sumber yang valid dengan metode kepustakaan atau library research. Masalah ini disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai salah satu sumber daya manusia mempunyai peran yang penting di sekolah. Keefektifan pengambilan keputusan dan kebijakan sangat menentukan bagaimana perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data disimpulkan bahwa (1) ada hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja; (2) ada hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja; (3) secara bersama-sama terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Standar Kompetensi Kepala Sekolah

Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah telah ditetapkan melalui Permendinas No. 13 Tahun 2007 yang ditetapkan pada tanggal 17 April 2007. Dalam Permendiknas ini disebutkan bahwa untuk diangkat sebagai kepala sekolah seseorang wajib memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi. Untuk standar kualifikasi meliputi kualifikasi umum dan khusus. Kualifikasi umum kepala sekolah yaitu, kualifikasi akademik (S1), usia maksimal 56 tahun, pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun, dan pangkat serendah-rendahnya III/c atau yang setara. Sedangkan kualifikasi khusus yaitu berstatus guru, bersertifikat pendidik, dan memiliki sertifikat kepala sekolah.

Sampai dengan tahun 2008 sebagian guru (termasuk kepala sekolah) telah memiliki sertifikat pendidik sedangkan seluruh kepala sekolah sampai saat ini belum ada yang memiliki sertifikat pendidik. Bahkan guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah setelah Permendiknas No. 13 Tahun 2007 ditetapkan belum ada yang memiliki sertifikat kepala sekolah. Hal ini terjadi karena pemerintah masih disibukkan dengan sertifikasi guru sehingga sertifikasi kepala sekolah belum terjamah.

Di sejumlah negara lain, untuk menjadi kepala sekolah, seseorang harus menjalani training dengan minimal waktu yang ditentukan. Di Malaysia menetapkan 300 jam pelatihan untuk menjadi kepala sekolah, Singapura dengan standar 16 bulan pelatihan, dan Amerika, yang menetapkan lembaga pelatihan untuk mengeluarkan surat izin atau surat keterangan kompetensi. Bahkan di Malaysia ada lembaga/institut (semacam P4TK) dalam bidang kekepalasekolahan yaitu Institut Aminuddin Baki (IAB) yang berada di Genting Highlands, Malaysia.

### Kepemimpinan Kepala Sekolah

Telah disebutkan sebelumnya bahwa arti kepala sekolah bagi sekolah sangatlah penting. Kepala sekolah memiliki kedudukan sebagai pemimpin di sekolah. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah memiliki tanggung jawab atas keberlangsungan organisasi sekolah yang dipimpinnya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan selayaknya mampu memimpin dirinya sendiri dan mempunyai kelebihan dibandingkan dengan yang lainnya. Untuk meningkatkan kualitas diri, banyak upaya yang dapat ditempuh. Adair (1984) menawarkan ada lima hal yang dapat dilakukan, yaitu: (1) mengenal diri sendiri dengan Strength, Weakness, Opportunities, Threats (SWOT), (2) berusaha memiliki Kredibilitas, Akseptabilitas, Moralitas, dan Integritas (KAMI), (3) mempelajari prinsip-prinsip kepemimpinan, (4) menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan, dan (5) belajar dari umpan balik. Akhir-akhir ini seringkali digunakan istilah-istilah untuk menyebut strata (tingkatan) prestasi sekolah yang baik dengan sebutan sekolah efektif atau sekolah unggul. Sekolah efektif tidak akan lahir tanpa kepala sekolah yang efektif sebagaimana disebutkan oleh Fred M. Hechinger.

Kepemimpinan efektif dapat dilihat dari tujuh perilaku kepala sekolah untuk: (a) menerapkan kepemimpinan sekolah efektif, (b) melaksanakan kepemimpinan instruksional, (c) memelihara iklim belajar yang berpusat pada siswa, (d) mengembangkan profesionalitas

dan mengelola SDM, (e) melibatkan orang tua dan menjalin kemitraan dengan masyarakat, (f) mengelola sekolah secara efektif dan melaksanakan program harian, dan (g) melaksanakan hubungan interpersonal secara efektif.

Dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007 kompetensi kepemimpinan atau kepala sekolah sebagai leader tidak tertulis secara eksplisit dalam butir-butir kompetensi. Kepemimpinan kepala sekolah dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007 dirumuskan secara implisit ke dalam 5 dimensi kompetensi kepala sekolah. Dengan merujuk pada tujuh perilaku kepala sekolah untuk menggambarkan kepemimpinan efektif maka butir-butir kompetensi yang ada dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007 telah melingkupi dimensi kepemimpinan kepala sekolah.

### **Hubungan Kepuasan Kerja Guru Kepala Sekolah**

Salah satu upaya yang dilakukan dalam mengembangkan dan memelihara kualitas kerja guru untuk mengejar prestasi kerja dapat dimulai dengan upaya motivasi. Salah satu factor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru adalah faktor kepemimpinan. Kepala sekolah sebagai pimpinan di organisasi sekolah seharusnya dapat memotivasi pegawainya, baik itu para guru maupun pegawai biasa, agar dapat berprestasi.

Untuk dapat memotivasi pegawainya, maka seorang kepala sekolah saja harus memiliki kemampuan memimpin, agar apa yang ingin dicapai organisasi sekolah dapat dipahami dan dilaksanakan pegawai. Selain itu, sebagai pemimpin kepala sekolah harus mampu menampilkan ketauladanan, baik dalam bekerja di lingkungan sekolah yang dipimpinnya, juga dalam pergulan di masyarakat.

Kepemimpinan kepala sekolah yang professional merupakan suatu hal yang sangat berarti. Seorang guru yang baik, dipimpin oleh kepala sekolah yang baik dan iklim organisasi yang baik. Kondisi ini akan sangat berperan dalam menjalankan tugas sehari-hari yang berkaitan dengan kepuasan kerjanya.

Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi akan mempengaruhi kepuasan kerja guru. Maka dapat disimpulkan bahwa diduga ada hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan iklim organisasi yang baik dengan kepuasan kerja guru. Dari uraian diatas, diasumsikan bahwa “terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru”.

#### **1. Perilaku kepemimpinan**

Yang dimaksud dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari anggota sekolah untuk mencapai tujuan sekolah.

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini berdasarkan perilaku kepemimpinan menurut The Ohio State University yaitu perilaku kepemimpinan dua dimensi yakni (1) Perilaku Inisiasi dan (2) Perilaku Konsiderisasi. Perilaku inisiasi dengan indicator: (a) hubungan tugas antara dirinya sendiri dan anggota kelompok kerja, (b) membangun pola organisasi, jalur komunikasi, dan (c) prosedur-prosedur kerja. Sedangkan perilaku konsiderasi dengan indicator: (a) memperlihatkan persahabatan, (b) saling percaya, (c) penghargaan, (d) keramahan dan (e) kehangatan. (Sulaiman, 1992: 26-27)

#### **2. Iklim Orgaasi**

Iklim organisasi adalah sejumlah persepsi orang-orang di lingkungan dimana ia bekerja. Selanjutnya persepsi tersebut dapat mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Ada enam dimensi iklim yang diteliti berkaitan dengan perilaku kepala sekolah dan guru seperti dikemukakan oleh Halpin dan Croft sebagai berikut: (1) Tiga dimensi merupakan perilaku kepala sekolah, yakni: *Dukungan/Keterdukungan (supportive)*; *pengarahan langsung/pengawasan melekat (directive)*; dan *membatasi/membeban (restrictive)*. (2) Tiga dimensi lagi merupakan perilaku guru, yakni: *Kesejawatan/pertemanan (collegial)*; *keakraban (intimacy)*; dan *keterpisahan/ terlepas (disengaged)*.

### 3. Kepuasan kerja guru

Kepuasan kerja adalah gambaran tentang sikap dan peranan positif atau negative atau perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki seorang pegawai/ karyawan. Kepuasan kerja individu merupakan sesuatu yang individual, masing- masing karyawan (guru) mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianutnya. Menurut As'ad (Kabul, 2003:51) tentang faktor-faktor penyebab kepuasan kerja ada beberapa indicator untuk mengukur variable kepuasan kerja yaitu: (1) kesesuaian tugas, (2) kesempatan untuk berprestasi, (3) kesempatan untuk maju, (4) pengakuan dan penghargaan, (5) kondisi kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan berasal dari kata “puas” yang berarti senang (lega, terpenuhi hasrat hati). As'ad (Kabul, 2003: 41) menyatakan bahwa kepuasan adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini kepuasan kerja diartikan sebagai reaksi sikap emosi seseorang terhadap suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Gorton dikatakan “satisfication and morale are attitudinal variables reflect positive or negative feeling about particular or persons” (1976:165). Di dalam pengertian ini kepuasan kerja diartikan sebagai gambaran tentang variable sikap positif/senang atau sikap negative/tidak senang seorang pegawai terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja sebagai kombinasi aspek psikologis, fisiologis, dan kondisi lingkungan yang menyebabkan seseorang dengan menyatakan puas atas pekerjaan atau dengan kata lain sebagai suatu sikap yang dihasilkan dari keseimbangan dan penjumlahan atas berbagai faktor berupa pengalaman yang disukai maupun yang tidak disukai dalam hubungannya dengan pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai system nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Job Satisfication) adalah reaksi sikap atau emosi yang menggambarkan hasil persepsi tentang positif/senang atau negative/tidak senang dan sesuai atau tidak sesuai seorang pegawai terhadap pekerjaannya.

## KESIMPULAN

Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah telah ditetapkan melalui Permendinas No. 13 Tahun 2007 yang ditetapkan pada tanggal 17 April 2007. Dalam Permendiknas ini disebutkan bahwa untuk diangkat sebagai kepala sekolah seseorang wajib memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi. Untuk standar kualifikasi meliputi kualifikasi umum dan khusus. Kualifikasi umum kepala sekolah yaitu, kualifikasi akademik (S1), usia maksimal 56 tahun, pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun, dan pangkat serendah-rendahnya III/c atau yang setara. Sedangkan kualifikasi khusus yaitu berstatus guru, bersertifikat pendidik, dan memiliki sertifikat kepala sekolah. Sedangkan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan selayaknya mampu memimpin dirinya sendiri dan mempunyai kelebihan dibandingkan dengan yang lainnya. Untuk meningkatkan kualitas diri, banyak upaya yang dapat ditempuh. Kepuasan kerja adalah gambaran tentang sikap dan peranan positif atau negative atau perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki seorang pegawai/karyawan. Kepuasan kerja individu merupakan sesuatu yang individual, masing-masing karyawan (guru) mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1996. *Dasar-dasar Evakuasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Burhanuddin, 2002. *Manajemen Pendidikan: Wacana, Proses dan Aplikasinya di Sekolah Malang*: Universitas Negeri Malang.
- Hafiz, Abdul. 2005. *Hubungan Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Mutu Lulusan pada SMP Negeri se Kota Banjarmasin*, Tesis. Banjarmasin: Manajemen Pendidikan.
- Kabul. 2003. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SLTP di Kota Banjarmasin*. (tesis), Yogyakarta: Program Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kunandar, 2007. *Guru Profesional, Implementasi KTSP dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Latifah, L., Ngalimun, N., Setiawan, M. A., & Harun, M. H. (2020). *Kecakapan Behavioral Dalam Proses Pembelajaran PAI Melalui Komunikasi Interpersonal: Behavioral Proficiency In The PAI Learning Process Through Interpersonal Communication*. *Bitnet: Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi*, 5(2), 36-42.
- Latifah, Purwanti, S., Arisa, A., & Diaty, R. (2023). *Penyuluhan Hidup Sehat Mencegah Terjadinya Kembali Virus Covid 19 Pada Pembelajaran Tatap Muka Menurut Pandangan Islam Di SMA Islam Terpadu Martapura*. *JPEMAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 98–102.
- Moedjiarto, F. Gaffar, (2002). *Fungsi Manajemen Pendidikan dalam Mengelola Pendidikan di Daerah otonom*, Jakarta.



- Ngalimun, N., Matin, A., & Munadi, M. (2022). Building Democratic Values in Independent Policy Learning Through Multicultural Learning Communication. *Jurnal Transformatif (Islamic Studies)*, 6(1), 33-48.
- Ngalimun, Syakir, A., Yunus, M., Anwari, M. R., Hamidah, J., & Istiqamah. (2023). Sosialisasi Kurikulum Merdeka Belajar Pendidikan Bahasa Indonesia Berwawasan Inovasi Edu-Entrepreneurship Sebagai Trademark Universitas Muhammadiyah Banjarmasin . *JPEMAS : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 110–116.
- Smith, John. 1988. *Penilaian Pelaksanaan dan Pengembangan Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabita
- Supardi dan Anwar, Syaiful. 2002. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Jogjakarta: UII Press.
- Syarifuddin, 2002. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Thoha, M. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.