

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 PADANGSIDIMPUAN

Oleh:

Rawalan Harapan Gaja

Dosen Program Studi Pendidikan Agama Islam UM.Tapanuli Selatan

ABSTRACT

The aim of this study was to find out is there any significant effect of headmaster's leadership to teacher's activity at MAN 2 Padangsidimpuan through quantitative method. The population used in this study was less than 100 people and the data was analyzed by using statistic while the instrument in collecting data used Likert scale.

Based on test of hypothesis, there was no significant effect of headmaster's leadership to the teacher's activity in MAN 2 Padangsidimpuan, it showed from $\alpha = 0,05$ dan $n = 67$ formulates into $dk = n-2 = 67-2 = 65$ and the result is 2,72 3,99.

Actually the teacher's activity has influenced of other factors besides of headmaster's leadership.

Keyword: school, headmaster dan teacher's activity.

A. PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen utama yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan di sekolah. Guru juga merupakan faktor yang ikut menentukan suksesnya pendidikan di dalam mencapai tujuan. Karena guru memiliki peranan strategis dalam mengarahkan setiap upaya yang dilakukan pendidikan dalam merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan.

Tugas utama seorang guru adalah mengelola kegiatan belajar mengajar di dalam kelas. Kegiatan belajar mengajar, merupakan kegiatan utama pendidikan dalam rangka merealisasikan pencapaian tujuan. Oleh sebab itu, seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan mengelola dan memberdayakan segala sumber daya belajar secara efektif agar proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik, lancar, dan sesuai dengan yang diharapkan.

Sebagai tenaga pendidik dan pelaksana pendidikan, guru mempunyai tanggung jawab untuk keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Kurikulum yang bagus serta sarana prasarana yang lengkap, kalau tidak di manage oleh guru yang berkualitas maka kurikulum serta sarana prasarana tersebut tidak akan dapat menghantarkan generasi penerus tersebut kepada yang diharapkan. Guru yang berkualitas diharapkan dapat membina anak didiknya agar berhasil sehingga menjadi generasi yang profesional di bidangnya. Oleh sebab itu, sekolah yang baik lebih banyak ditentukan oleh kualitas gurunya. Selanjutnya Winkel dalam Darma Agus (1991:2) menyatakan pula bahwa guru mutlak memahami proses belajar. Oleh karena itu, guru sebagai pendidik adalah faktor yang paling bertanggung jawab dan berpengaruh dalam menentukan mutu pendidikan. Guru yang berkualitas, akan mampu membimbing anak didiknya dan menciptakan suasana belajar yang kondusif dimana diharapkan guru akan melibatkan siswa secara aktif belajar serta mampu membangkitkan motivasi siswanya untuk belajar secara optimal. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan terkait erat dengan pelayanan yang diberikan guru dalam proses belajar mengajar.

Kemampuan yang perlu dimiliki guru agar dapat melaksanakan tugas dengan baik diantaranya adalah dengan menguasai materi pembelajaran yang akan diajarkannya, merencanakan pembelajaran, memiliki kemampuan dalam menyajikan materi pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran dengan baik, memahami kesulitan-kesulitan siswa dalam mengikuti materi pembelajaran serta memiliki ketersediaan waktu yang cukup untuk membantu siswa yang mengalami kesulitan dalam pembelajaran.

Kinerja guru erat kaitannya dengan prestasi belajar siswa. Ini disebabkan karena gurulah yang merancang dan melaksanakan pembelajaran terhadap siswa. Hasil belajar siswa dapat dijadikan salah satu indikator untuk mengukur efektivitas kinerja guru itu dalam mengajar. Dengan asumsi bila guru mempunyai kinerja yang

tinggi, maka hasil belajar siswa akan baik. Sebaliknya, bila kinerja guru rendah maka hasil belajar siswa juga akan rendah pula. Oleh sebab itu, kinerja guru perlu mendapat perhatian secara terus menerus agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan maksimal.

Bahwa kepala sekolah adalah sosok yang dipandang mampu untuk menciptakan situasi belajar mengajar yang efektif dan kondusif terhadap guru. Kenyataan ini disebabkan kepala sekolah memiliki fungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, pemimpin dan motivator. Menurut Soemanto (1988:132) kepala sekolah adalah seorang pemimpin pendidikan yang mempunyai tanggung jawab didalam menciptakan situasi belajar mengajar yang baik sehingga guru-guru dapat mengajar dengan baik pula. Mulyasa (2004:132) juga mengemukakan bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah harus mampu berfingsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Untuk itu, kepemimpinan kepala sekolah harus mampu mencerminkan kepemimpinan demokratis-partisipatif. Karena pada kepemimpinan kepala sekolah ini tetap saja merupakan pihak yang paling penting dalam lembaga kependidikan. Dalam pandangan lain, kepala sekolah memiliki kewenangan di dalam mengendalikan lembaga sekolahnya dan sekaligus menentukan arah strategi pengelolaan serta pengembangan lembaga tersebut. Oleh karena itu, posisi kepala sekolah merupakan penentu masa depan sekolah. Mulyasa (2004:158) mengatakan, kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena mereka merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh sekolah menuju tujuannya.

Guru juga adalah figur manusia yang memiliki posisi strategis dalam kegiatan pendidikan di jalur sekolah. Sebagai pihak yang memiliki peran pelaksana dalam pendidikan, guru merupakan faktor yang besar pengaruhnya terhadap hasil pendidikan. Guru hendaklah memiliki sikap profesional terhadap profesinya. Sikap profesional guru akan berdampak pada pelaksanaan tugas. Sikap adalah suatu

kesiapan untuk menanggapi suatu kerangka yang utuh untuk menetapkan keyakinan atau pendapat yang khas, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa (Veitzal Rivai, 2004:247).

Minat merupakan kondisi dimana perhatian terhadap sesuatu yang diinginkan tercapai atau dimiliki menjadi satu titik fokus. Menurut Steers (1990:120) orang yang memiliki minat yang tinggi terhadap suatu pekerjaan akan memperoleh prestasi yang baik. Oleh karena itu, guru hendakn mempunyai keinginan dan minat terhadap tugas yang ia geluti.

Motivasi juga diduga turut mempengaruhi kinerja seseorang. Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Amstrong, 1998:65). Seseorang memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam lingkungan organisasi. Motivasi kerja karena tugas akan membuat kinerja seseorang berorientasi kepada tugas. Motivasi kerja karena upah dan prestise akan membuat kinerja berorientasikan pada upah yang akan diperoleh dari tugas yang dikerjakan dan prestise akan didapatkan menjadi guru sebuah lembaga. Motivasi kerja yang merupakan bahagian dari beribadat akan memperlihatkan kinerja yang ditampilkannya ikhlas dan tulus dalam berorganisasi dan menerima apa yang pantas diberikan lembaga kepadanya.

Insentif juga di duga mempengaruhi kinerja guru. Seorang guru mengharapkan gaji atau insentif sesuai dengan jenis dan beban pekerjaan yang diembankan kepadanya. Apabila gaji atau insentif yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukannya dan insentif atau gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhannya, maka hal ini akan mendorong guru untuk berkinerja lebih baik lagi.

Komitmen pada tugas juga diduga dapat mempengaruhi kinerja guru. Komitmen merupakan perjanjian seseorang dengan dirinya dalam melakukan tugas atau pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab. Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap tugas akan dapat

melaksanakan tugas dengan penuh semangat, berdisiplin, loyalitas tinggi serta memiliki kepedulian terhadap teman sejawat.

Sarana dan prasarana juga diduga mempengaruhi kinerja para guru. Steers (1980:98) mengemukakan bahwa faktor kelengkapan sarana dan prasarana dalam lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang.

Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif, Ngalm Purwanto (1987:76). Apabila supervisi dilakukan dengan baik maka kemampuan profesional guru akan menjadi baik dan akan menunjang tercapainya kinerja guru kepada yang lebih tinggi. Ia berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode-metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran dan sebagainya.

Faktor lain yang diduga juga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Depdikbud (1986:2) menyebutkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orangtua siswa dan pihak-pihak lain yang terkait untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Thoha (1983:56) mengemukakan kepala atau atasan yang mempunyai perhatian yang tinggi terhadap masalah-masalah yang dihadapi bawahannya akan mendorong bawahan bekerja lebih baik.

Iklim kerja juga diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja seorang guru. Suasana dan iklim kerja dalam organisasi akan tampak melalui pola hubungan antara pribadi dalam organisasi. Sutisna (1983:88) mengemukakan bahwa suasana kerja dalam organisasi akan

berpengaruh terhadap produktivitas individu di dalam organisasi. Apabila suasana kerja baik dengan memiliki kerjasama yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis maka guru akan bekerja lebih baik.

B. PENGERTIAN KINERJA GURU

Pelaksanaan tugas yang optimal merupakan ciri kinerja yang baik. Menurut Benton (1974:56) kinerja merupakan “performance, act of doing that which is required by a contract”. Menurutnya, kinerja merupakan tindakan atau perbuatan yang dituntut melalui perjanjian. Selanjutnya, Asmar Ali (1995:78) memberikan batasan tentang kinerja sebagai berikut : “a) sesuatu yang dicapai, b) prestasi yang diperlihatkan dan c) kemampuan kerja”.

Menurut Adnan (1996:53) kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang berarti kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kinerja dapat pula diartikan sebagai cara kerja, perilaku, penampilan. Dharma (1991:27) menyatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau yang diberikan seseorang atau sekelompok orang. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik sebagaimana yang diharapkan oleh lembaga, maka karyawan harus mempunyai kemampuan dan pengetahuan tentang pelaksanaan tugas-tugas.

Pemahaman terhadap kinerja berarti sama dengan kesanggupan dan motivasi. Kesanggupan adalah kemampuan untuk berbuat dengan teknik-teknik yang sesuai, sehingga memberikan indikasi sejauh mana pekerjaan dapat dilakukan. Kinerja yang dilakukan seseorang berkaitan dengan jabatan, berkaitan dengan pengetahuan dan berkaitan pula dengan ciri khas perilaku kerja seseorang.

Defenisi kinerja yang berkaitan dengan tugas, menurut Fetrawati (2002:37) adalah suatu rangkuman kuantitas yang dibuat oleh individu atau kelompok untuk tujuan dari unit kerja dan organisasi.

Benton (1974:45) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu “proses” dari tindakan seseorang. Tindakan seseorang dalam mengoptimalkan segala potensi yang mereka miliki yang cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor, sebagaimana yang diungkapkan oleh Timpe (1993:89) yaitu jika pegawai mengerti dengan jelas apa yang diharapkan darinya, sehingga mereka akan termotivasi untuk melakukan kegiatan yang diberikan.

Aspek-aspek yang menjadi ukuran dari kinerja dapat dilihat dari berbagai aspek sesuai dengan bidang kerja dan kebijakan organisasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Hasibuan (1994:98) bahwa ada sembilan unsur yang dapat dijadikan ukuran kinerja karyawan yaitu kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, disiplin, prakarsa, kreativitas, kerja sama, kepribadian dan tanggung jawab.

Kinerja seseorang perlu dilakukan penilaian dan evaluasi yang terus menerus. Penilaian ini dapat dijadikan sebagai umpan balik seseorang untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan. Mondy dan Noe (1996:176) menyatakan bahwa “performance appraisal is a formal system of periodic review and evaluation of an individual’s or terms job performance”. Hal ini diperlukan karena menurutnya penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai : “performance evolution ratings may be helpful in predicting the performance of job applicants”. Selanjutnya Buchori (1989:117) mengemukakan bahwa peningkatan kualitas kerja pada dasarnya mempunyai makna sebagai perbaikan mutu, baik mutu manajemen, mutu pelayanan, mutu prosedur, hasil, masukan, karyawan, kerja sama, daya guna, daya hasil, sikap kerja, lingkungan kerja, informasi, kemampuan pemecahan masalah, tata krama, penggunaan sumber-sumber maupun mutu pelaksanaan dan penampilan. Dengan demikian setiap usaha peningkatan kinerja seseorang pada dasarnya adalah upaya memperbaiki proses yang berlangsung, sehingga memberikan hasil yang baik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah

tindakan dan perbuatan guru dalam melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan yang lebih optimal.

Kinerja seseorang dapat digambarkan dengan penampilan kerja berbagai kompetensi yang dilakukan. Semakin baik kualitas yang ingin dicapai, maka semakin diperlukan kemampuan dan tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

Tuckman (1972:45) mengemukakan bahwa pentingnya kinerja adalah untuk menandai manifestasi pengetahuan, pemahaman ide, konsep, keterampilan yang dapat diamati untuk mencapai tujuan organisasi. Achmady (1993:98) menyatakan betapa baik dan lengkapnya sarana dan prasarana, tidaklah sebanding dari keberhasilan suatu organisasi yang semua itu terletak pada kinerja guru. Guru memiliki tugas penting yaitu sebagai penanggung jawab di sekolah untuk meningkatkan hasil belajar siswa dan mencapai tujuan Pendidikan Nasional.

C. FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU

Timpe (1993:88) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, seperti : a) kejelasan tugas, b) umpan balik, c) akibat yang bisa timbul dari pekerjaannya, d) individu yang bekerja, e) sumber daya yang dimiliki. Selain itu diungkapkan bahwa faktor dari individu yang mempengaruhi kerja seorang guru tersebut dapat berupa : a) kondisi mental dan fisik, b) kemampuan/pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki, dan c) kesediaan untuk bekerja.

Seorang guru dapat melakukan pekerjaannya secara optimal dalam bekerja manakala ia memiliki kemampuan profesional, baik berupa pengetahuan maupun keterampilan kerja serta pengalaman yang baik yang dimiliki pegawai. Proses pelaksanaan tugas yang dilakukan seorang guru dapat dilakukan dengan mengoptimalkan

segala potensi yang dimilikinya. Dengan demikian tugas dijalankannya akan dapat memberikan suatu bentuk hasil kerja yang optimal pula.

Robert (1999:58) mengemukakan bahwa orang yang mempunyai kinerja baik akan mampu merencanakan, melaksanakan serta menilai pekerjaannya sesuai dengan harapan. Kemudian Bejo (1987:59) menjelaskan bahwa orang yang mempunyai kinerja yang baik tidak saja mampu dalam bekerja tetapi juga memiliki kemampuan untuk berinteraksi di dalam organisasi.

Menurut Sahertian (1990:198) secara khusus ada 10 kemampuan dasar guru yang dapat meningkatkan prestasi kerja mereka, yaitu : 1) kemampuan menguasai bahan pelajaran yang disajikan, 2) kemampuan mengelola program belajar, 3) kemampuan mengelola kelas, 4) kemampuan mengelola media atau sumber belajar, 5) kemampuan menguasai landasan-landasan pendidikan, 6) kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, 7) kemampuan menilai prestasi siswa dalam kependidikan dan pengajaran, 8) kemampuan mengenal administrasi sekolah, 9) kemampuan menyelenggarakan administrasi sekolah, 10) kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Menurut James yang dikutip Gunawan(1980:98), guru harus memiliki kemampuan : 1) merencanakan pengajaran, 2) menuliskan tujuan pengajaran, 3) menyajikan pengajaran, 4) memberikan pertanyaan kepada siswa, 5) mengerjakan konsep, 6) berkomunikasi dengan siswa, 7) mengamati kelas, 8) mengevaluasi belajar siswa.

Untuk melaksanakan tugas selain memiliki kemampuan dasar, guru juga dituntut memiliki berbagai keterampilan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka seperti yang di kemukakan oleh Bafadal (1992:134) yang menyatakan bahwa terdapat lima keterampilan yang harus dimiliki seorang guru dalam proses belajar mengajar yaitu : 1) keterampilan merencanakan pengajaran, 2) keterampilan mengimplementasikan pengajaran, 3) keterampilan

menilai pengajaran siswa, 4) keterampilan mengamati kelas, dan 5) keterampilan mengevaluasi belajar siswa.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru diukur melalui aspek-aspek : 1) perencanaan pembelajaran, 2) pelaksanaan pembelajaran, 3) evaluasi dan hasil pembelajaran, 4) penyusunan program perbaikan dan pengayaan, dan 5) pengembangan profesi.

D. PENGERTIAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Menurut Syaiful Sagala (2004:45) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi, memotivasi, mengajak, dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Selanjutnya Kartono (1992:98) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang mampu menjadi motivator, dinamisator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi.

Menurut Burhanuddin (1994:135) kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan segenap kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kemudian Paramita (1998:93) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu kelompok organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan bersama. Usman dalam Iskandar Agung (2014:208) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seorang pemimpin mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan.

Dari beberapa pengertian kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses dalam mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan serta mengarahkan dalam

mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangatlah erat kaitannya dengan kualitas pimpinan, karena ditangan pimpinanlah otoritas dan segala kebijakan organisasi bertumpu.

Menurut Soemanto (1988:132) kepala sekolah adalah seorang pemimpin pendidikan yang mempunyai tanggung jawab di dalam menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid dapat belajar dengan baik. Permendiknas No.28 tahun 2010 mengatakan bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin sekolah yang bukan sekolah bertaraf internasional atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional.

Kemudian, Mulyasa (2004:85) menyatakan bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Menurut Mulyasa (2004:47) bahwa tugas kepala sekolah yang terkait dengan fungsinya yaitu : 1) sebagai edukator meliputi: membimbing, mengembangkan staf, mengikuti perkembangan IPTEK dan memberi contoh, 2) sebagai manajer meliputi: menyusun program dan melaksanakan program, mengoptimalkan sumber daya dan mengawasi pelaksanaan, 3) sebagai administrasi, meliputi: kurikulum, kesiswaan, ketenagaan (personalia), keuangan, sarana prasarana serta hubungan dengan masyarakat, 4) sebagai supervisor meliputi: menyusun program supervisi, melaksanakan dan menilai hasil supervisi, 5) sebagai leader meliputi: merangsang, memotivasi, menumbuhkan rasa tanggung jawab, merumuskan dan mengimplementasikan sistem penilaian mengambil keputusan, berkomunikasi, dan bekerjasama, 6) sebagai inovator meliputi: perubahan fasilitas fisik, penggunaan waktu, hubungan kerjasama dengan sistem lain, wawasan dan perasaan, dan 7) sebagai motivator meliputi: dorongan berprestasi, menghargai hasil kerja, dan pengajaran yang baik.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang penting dalam menciptakan situasi belajar mengajar yang efektif, sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Kenyataan ini disebabkan kepala sekolah mempunyai fungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator.

Dalam pelaksanaannya, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi hal-hal sebagai berikut, Depdikbud (1999:12): 1) kepribadian yang kuat, kepala sekolah harus mengembangkan pribadi yang percaya diri, berani, bersemangat, murah hati, dan memiliki kepekaan sosial, 2) memahami tujuan pendidikan dengan baik, pemahaman yang baik merupakan bekal utama kepala sekolah agar dapat menjelaskan kepada guru dan staf, siswa dan pihak lain, serta menemukan strategi yang tepat untuk mencapainya, 3) memiliki keterampilan profesional yaitu, keterampilan teknis, keterampilan hubungan kemanusiaan, keterampilan konseptual.

Jika dikaitkan dengan kepemimpinan dalam organisasi sekolah, kepala sekolah adalah merupakan pimpinan suatu sekolah yang bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Purwanto (2003:90) mengatakan kepemimpinan pendidikan adalah cara mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Mulyasa (2004:34) mengatakan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan pendidikan dalam situasi tertentu.

E. TUGAS KEPALA SEKOLAH

Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu proses mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan, mengarahkan dan membimbing bawahannya dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh sebab itu proses kepala sekolah dalam mempengaruhi, memotivasi,

menggerakkan, mengarahkan dan membimbing bawahannya (guru) dalam mencapai tujuan pendidikan akan diuraikan berikut ini:

1. Mempengaruhi bawahan

Menurut Depdikbud (1995:54) mempengaruhi bawahan merupakan suatu pengetahuan seseorang pimpinan baik dalam mengenali dirinya dan bawahannya dalam memberikan penerangan, memberikan contoh, memberikan jaminan dan memberikan pengertian serta menetapkan suatu keputusan, mengembangkan tanggung jawab dan mengomandokan bahwa dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Menurut Hersey dan Goldsmith dalam Dharma (1984:212) dalam mempengaruhi bawahan seseorang pemimpin dapat menggunakan :

- a. Kuasa paksaan (coercive power) yaitu, pemimpin yang tinggi kekuasaannya dipandang memiliki potensi untuk mempengaruhi bawahan dengan cara memberikan tugas yang tidak diinginkan bawahan, memberikan teguran, dan memberhentikan.
- b. Kuasa legitimasi (legitimate power) yaitu mempengaruhi bawahan dengan cara menggunakan hak-haknya sebagai pemimpin.
- c. Kuasa keahlian (expert power) yaitu mempengaruhi bawahan didasarkan atas keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki.
- d. Kuasa ganjaran (reward power) yaitu mempengaruhi bawahan dengan cara memberikan pengakuan dan penghargaan kepada bawahan.
- e. Kuasa referensi (referent power) yaitu mempengaruhi bawahan dengan cara membuat diri disukai dan dikagumi oleh bawahan.
- f. Kuasa informasi (information power) yaitu mempengaruhi bawahan dengan cara memberikan informasi-informasi yang jelas kepada bawahan.
- g. Kuasa koneksi (connection power) yaitu, pimpinan mempengaruhi bawahan dengan cara membina hubungan di dalam dan di luar organisasi dengan baik.

2. Memotivasi Bawahan

Menurut Siagian (1995:43) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang

menjadi tanggung jawab dalam menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Handoko (2000:99) mengemukakan bahwa motivasi suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Mulyasa (2004:32) mengatakan motivasi adalah keinginan yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu. Selanjutnya Depdikbud (1995:12) menguraikan bentuk-bentuk yang dapat digunakan kepala sekolah dalam memotivasi bawahan antara lain:

- a. Pemberian pujian dan penghargaan
- b. Pemberian kepercayaan untuk melaksanakan pekerjaan, tugas atau kegiatan.
- c. Pemberian peluang atau kesempatan untuk melakukan tindakan yang bersifat kreatif dan inovatif.
- d. Pemberian insentif atau imbalan
- e. Menciptakan iklim kerja yang harmonis dan menyenangkan
- f. Memberikan teladan yang baik serta memberi petunjuk dan nasehat.
- g. Memberikan teguran dan sanksi
- h. Menyediakan peralatan dan bahan yang sesuai dengan tugas dan kegiatan serta sesuai dengan kondisi sekolah.
- i. Memberikan pelayanan yang layak untuk keperluan kenaikan pangkat atau promosi dan sebagainya.
- j. Memberitahukan hasil pekerjaan atau kegiatan kepada guru yang bersangkutan sebagai umpan balik.
- k. Memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para guru.

3. Menggerakkan Bawahan

Menurut Depdikbud (1995:60) menggerakkan menyangkut upaya kepala sekolah untuk memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak atau melaksanakan tugas dan kegiatannya secara bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Sastrohadiwiryono (2002:33) mengemukakan upaya yang dapat dilakukan oleh seseorang pemimpin (kepala sekolah) dalam menggerakkan bawahan dapat melalui: pemberian penghargaan, melakukan pengembangan, memberikan keterlibatan, memberikan kesempatan untuk maju, dan memberikan tanggung jawab.

4. Mengarahkan Bawahan

Menurut Depdikbud (1995:13) fungsi ini berlaku sepanjang proses pelaksanaan program kegiatan seperti :

- a. Memberikan penjelasan atau petunjuk tentang tugas dan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh guru.
- b. Memberikan penjelasan atau petunjuk secara garis besar tentang cara-cara melaksanakan tugas atau kegiatan yang harus dilaksanakan setiap guru.
- c. Memberikan gambaran yang jelas tentang cara kerja yang menghindarkan guru dari penyimpangan, kesulitan atau kegagalan.
- d. Membangkitkan dan membina rasa tanggung jawab moral pada setiap guru yang dipimpinnya atas keberhasilan pekerjaan, tugas, dan kegiatan yang harus dilaksanakannya.
- e. Memberikan perhatian, peringatan, serta bimbingan pada saat-saat tertentu terutama ketika guru yang bersangkutan sedang mengalami kesulitan atau masalah dalam melaksanakan tugasnya.

5. Membimbing Bawahan

Depdikbud (1995:64) mengatakan bimbingan merupakan usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Bimbingan terhadap bawahan oleh pimpinan dapat dilakukan melalui :

- a. Bimbingan kelompok yang diselenggarakan apabila terdapat sejumlah guru yang mempunyai kebutuhan, permasalahan yang serupa, selain itu juga dapat disebabkan adanya masalah yang dialami individu namun keperluan orang lain sehubungan dengan adanya kerja sama, toleransi, dan menghargai pendapat orang lain serta interaksi sosial.
- b. Bimbingan individual untuk individu yang berhadapan atau menghadapi permasalahan yang bersifat pribadi yang

memerlukan proses melakukan pilihan, pengambilan keputusan yang menuntut kesadaran pemahaman, penerimaan, usaha dan tanggung jawab sebagai individu dalam memberikan pelayanan kepada orang lain.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari indikator seperti: 1) mempengaruhi, 2) memotivasi, 3) menggerakkan, 4) mengarahkan dan 5) membimbing guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

F. METODE

Populasi penelitian ini melibatkan seluruh guru yang mengajar di MAN 2 Padangsidimpuan yang berjumlah 67 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah mempedomani pendapat Suharsimi Arikunto (1991:107) yang mengemukakan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10 – 15%, atau 20 – 25% atau lebih. Karena populasinya kurang dari 100 orang maka yang menjadi sampel penelitian ini adalah melibatkan seluruh guru yang mengajar di MAN 2 Padangsidimpuan yang berjumlah 67 orang`sehingga penelitian disebut penelitian populasi.

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi, karena penelitian ini mengungkap satu prediktor dan satu kriterium. Selanjutnya data yang diperoleh dari hasil penelitian ini selanjutnya akan diolah melalui analisis deskriptif. Dimana analisis deskriptif digunakan untuk menentukan dan melihat nilai-nilai dalam statistik dasar.

G. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN 2 Padangsidimpuan.

Data tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala kepemimpinan kepala sekolah yang terdiri dari 16 pernyataan terhadap 67 orang guru di MAN 2 Padangsidempuan. Selanjutnya dalam perhitungan data kepemimpinan kepala sekolah diketahui bahwa data kepemimpinan kepala sekolah terbanyak pada interval 78-82 dan interval 63-67 yaitu sebanyak 39 orang, sedangkan frekuensi data paling sedikit pada interval 43-47 dan interval 53-57 sebanyak 4 orang. Selanjutnya dalam perhitungan data kepemimpinan kepala sekolah diketahui bahwa nilai mean sebesar 70,268, nilai median 67, nilai modus 80, standar deviasi sebesar 125,684, nilai tertinggi 80 dan nilai terendah 43. Kategorisasi skor kepemimpinan kepala sekolah berada dalam kategori tinggi 0, kategori sedang sebanyak 35 orang, kategori rendah 32 orang. Jadi dapat dipastikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di MAN 2 Padangsidempuan pada umumnya dalam kategori sedang.

Data tentang kinerja guru dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala kinerja guru yang terdiri dari 16 pernyataan terhadap 67 orang guru di MAN 2 Padangsidempuan. Kategorisasi skor kinerja guru berada dalam kategori tinggi 36, kategori sedang sebanyak 12 orang, kategori rendah 19 orang. Jadi dapat dipastikan bahwa kinerja guru di MAN 2 Padangsidempuan dalam kategori tinggi.

Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

HO: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru MAN 2 Padangsidempuan. Ha: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru MAN 2 Padangsidempuan.

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka tolak H_0 dan H_a terima, artinya signifikan, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka terima H_0 dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan dengan taraf signifikansi $(\alpha) = 0,05$ dan $dk = n-2$. Karena $F_{hitung} = 2,72$ lebih kecil dari $F_{tabel} = 3,99$, maka H_0 diterima dan H_a

ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN 2 Padangsidimpuan.

H. PENUTUP

Penelitian ini sudah melakukan pengujian terhadap faktor yang sebelumnya diduga berpengaruh terhadap kinerja guru MAN2 Padangsidimpuan, faktor itu adalah kepemimpinan kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap dua variabel tersebut yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X) dan kinerja guru (Y) terlihat bahwa distribusi frekwensi data cenderung normal dan tingkat ketercapaian responden pada umumnya berada pada kategori baik.

Dari dua hipotesis yang diajukan yaitu H_a : adapengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN 2 Padangsidimpuan dan H_o : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN 2 Padangsidimpuan yaitu dapat ditarik kesimpulan bahwa ternyata kepemimpinan kepala sekolahbukanlah faktor yang dominan mempengaruhi kinerja guru di MAN2 Padangsidimpuan. Karena berdasarkan uji hipotesis penelitian diperoleh hasil $F_{hitung} = 2,72$ lebih kecil dari $F_{tabel} = 3,99$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN 2 Padangsidimpuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Siagian, Sondang P. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : PT Rineka Cipta, 2010.
- Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : UGM Press, 2007.
- Salusu, J. *Pengambilan Keputusan Srategik*. Jakarta : PT Gramedia, 2006.
- Indrafachruddin, Soekarto, dan Busro Lamberi dirawat *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya : Usaha Nasional, 2003.
- Bandura, Albert. *Self Efficacy : The exercise of control*. New York : W.H. Freeman & Company, 2010.
- Fred, Luthans. *Organizational Behavior*. Boston : Mcgraw Hill, 2008.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinnicki. *Organizational Behavior*. New York : Mc graw Hill, 2007.
- George, Jennifer M and Jones Gareth R. *Understanding and Managing Organizational Bahvior . Fifth Edition*. New Jersey. Pearson prentice Hall, 2008.
- Rahmat, jalaluddin. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Kouzes, J.M & Posner, B.Z. *The leadership challenge Tantangan masa Depan* (Alih Bahasa : Anton Adiwiyoto). Jakarta : Interaksa, 2007.
- Wagner, John A III dan John R, Hollenback. *Organizational Behavior : Securing Competitive Advantage*. New York : Routledge, 2010.
- Robert A. Baron dan Donn Byrne. *Psikologi sosial edisi kesepuluh*. Jakarta : Erlangga, 2008.
- Goleman, Daniel. *Kecerdasan emosi mencapai puncak prestasi*. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta, 2007.
- Nasution, S. *Berbagai pendekatan dalam proses belajar mengajar*. PT. Bumi Aksara : Jakarta, 2008.

- Munandar, Utami. *Pengembangan Kreativitas anak berbakat*. Rineka Cipta : Jakarta, 2004.
- Fisher, Alec. *berpikir kritis :Sebuah Pengantar*. Penerbit Erlangga : Jakarta, 2009.
- Conny, R, Semiawan. *Kreativitas Keterbakatan* . Jakarta : Indeks, 2009.
- Deporter, Bobbi, & Hernacki, Mike. *Quantum Learning*, terjemahan Alawiyah Abdurrahman. Bandung : Kaifa, 2002.