HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PERILAKU DAN KINERJA GURU (Studi Kasus SMP Negeri 10 Sungai Penuh)

Tri Firmansyah[1], Edwin Hutabian[2], Rahmatul Hadi[3], Hadiyanto[4], Nellitawati[5], Hanif Al Kadri[6]

[1,2,3,4,5,6]*Universitas Negeri Padang*
E-mail : trifirmansyahunp@gmail.com[1], edwinhutabian05@gmail.com[2], rahma23pku@gmail.com[3], hadiyanto@fip.un.ac.id[4], nellitawati@fip.un.ac.id[5], hanifalkardi@fip.un.ac.id[6]

ABSTRACT

The objective of research is determined about relationship between principals' leadership and teacher'behaviour and performance. This research used a qualitative reasearch approach at the SMP Negeri 10 Sungai Penuh and the technique of collecting data through observation, interview, and documentation, and were data analysed by interactive model, trouhg reduction, display, and conclution. Subjects as data resource in this research were principal and teachers of SMP Negeri 10 Sungai Penuh. The results that indicated there were relationship of principals' leadership in teachers' behavior and performance.

Keywords: *Principals'leadership, Teachers'behaviour, Teachers' Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan perilaku dan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif di SMP Negeri 10 Sungai Penuh dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta analisis data menggunakan model interaktif, melalui reduksi, penyajian, dan kesimpulan. Subjek sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru SMP Negeri 10 Sungai Penuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan perilaku dan kinerja guru.

Kata Kunci : kepemimpinan kepala sekolah, perilaku guru, kinerja guru

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai satuan organisasi penyelenggara pendidikan dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan peserta didik dalam mengembangkan dan mengoptimalkan kemampuannya sehingga tujuan pendidikan dapat dikatakan tercapai. Tenaga pendidik sebagai salah sumber daya manusia utama dalam mendukung sekolah untuk mencapai tujuannya merupakan hal penting dan perlu untuk diperdayakan sehingga proses pendidikan dan pengajaran di sekolah mampu terlaksana dengan yang diharapkan. Tenaga pendidik merupakan faktor utama dalam mengarahkan dan membimbing peserta didik baik dalam hal yang bersifat akademis, moral dan emosional, keterampilan, bahkan spiritual. Pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 Ayat 1 termaktub guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, menggarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menenggah. Gibson (dalam Shaukat & Iqbal, 2012) menambahkan bahwa guru memiliki fungsi, tugas, serta variabel penting yang berdampak pada prestasi dan perkembangan siswa. Guru professional melaksanakan kewajibannya sebagai pendidik harus mampu menciftakan suasana pendidikan dan pembelajaran baik di dalam atau luar kelas, serta menumbuhkan minat peserta didik dalam kegiatan pembelajaran agar hasil yang diperoleh peserta didik optimal.

Dalam memperdayakan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan, peran kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki andil besar di lembaga yang dipimpin. Peran pemimpin kepala sekolah yang efektif mampu menyiapkan para guru sebagai bawahannya guna menjalankan tugas dan melaksaanakan proses pembelajaran yang lebih baik (Mustininggsih, Dkk, 2020). Kepala sekolah dinilai mampu meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan prestasi sekolah. Hal ini menunjukan, bahwa kepala sekolah merupakan fundamental suksesnya sekolah serta mampu mengembangkan kemampuan dan profesionalismenya dalam pelaksanaan tugas dengan mempengaruhi bawahannya untuk melaksankan tuga dan kewajiban guna mencapai tujuan sekolah yang optimal dan produktif.

Mullins (dalam Flores, 2014) menyebutkan keberaadaan pemimpin berfungsi untuk mendeligasikan dan mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tujuan organisasi dapat tercapai. Seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dengan cara yang diinginkan. Perbedaan karakteristik dan sifat kepemimpinan berdampak efektivitas atau kinerja organisasi yang berbeda pula. Pemimpin memperdayakan atau memanfaatkan perilakunya dalam menentukan cara membimbing, mengarahkan, dan mempengaruhi pekerjaan bawahnnya. tindakan yang dapat dikembangkan oleh para pemimpin untuk meningkatkan perilaku mereka dan menjadi lebih efektif. Organisasi berkembang dengan pemimpin yang menggunakan perilaku mereka untuk berbagi tujuan ke depannya, mendorong bawahnnya, dan memastikan setiap sumber daya yang dimiliki berjalan dan digunakan seefektif mungkin.

Berdasarkan observasi, ditemukan bahwa terdapat beberapa permasalah proses pendidikan dan pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Tulungagung seperti tenaga pendidik belum memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, belum menggunakan metode pembelajaran terbaru, dan pembaharuan media pembelajaran. Hal ini menuntut kepala sekolah sebagai pemimpin dalam sekolah untuk menjalankan perilaku kepemimpinannya dalam mempengaruhi kinerja tenaga pendidik sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam studi ini bermaksud untuk mengkaji: (1) Mendeskripsikan perilaku kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 10 Sungai Penuh; dan (2) Mendeskripsikan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan perilaku dan kinerja guru di SMP Negeri 10 Sungai Penuh

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, upaya peneliti menganalisa kehidupan sosial dam memahami bagaimana seorang melihat, memaknai, atau mengambarkan dunia sosialnya (Sudaryono, 2017). Metode penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif, hasil dari penelitian ini didapat dari pengalaman pribadi peneliti, pastisipan penelitian, dan lokasi penelitian (Creswell, 2017). Artikel ini menganalisa dan mendeskripsikan hubungan kepala sekolah dengan perilaku dan kinerja guru di SMP Negeri 10 Kota Sungai Penuh. Subjek dalam penelitian ini ialah peneliti sendiri, kepala sekolah, dan tenaga pendidik di SMA Negeri 10 Sungai Penuh sebagai lokasi penelitian.

Keterlibatan langsung peneliti kualitatif di lokasi ialah sebagai intrument utama penelitian (Gilbert, 2001), kehadiran peneliti berperan aktif dan interktif dengan informan secara lebih luas dan dalam tentang fenomena yang diamati untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen yang terdiri dari: (1) observasi, yaitu cara mengumpulkan data memalui pengamatan kegiatan secara langsung (Sudaryono, 2017) terhadap tempat, pelaku, dan aktivitas (Sugiono, 2013); (2) wawancara, yaitu teknik pengumpulan data berisi tentang uraian pertanyaan mengenai fakta, data, pengetahuan, konsep, pendapat, dan evaluasi sesuai variabel (Sudaryono, 2017) ; dan (3) dokumentasi, digunakan sebagai teknik dukungan dari observasi dan wawancara sebagai pelengkap pengumpulan data berupa catatan peristiwa yang sudah berlalu seperti foto, gambar, arsip, dsb (Sugiono, 2013). Ketiga teknik ini digunakan untuk mendapatkan data dari realita yang kompleks secara faktual, sehingga hasil dari teknik ini dapat melengkapi satu dengan yang lainnya. Analisis data dilakukan peneliti sebelum dan selama di lokasi untuk menganalisis dan mendeskripsikan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan perilaku dan kinerja guru mengunanakn model interaktif, melalui komponen-kompenen analisis data yang didapat tersebut meliputi reduksi, penyampaian, dan konklusi (Sugiono, 2013).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini dapat dideskripsikan sesuai dengan hasil wawancara terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap perilaku dan kinerja guru. Pekan pertama masa penelitian. Hasil pengujian awal mendukung adanya hubungan lansung kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku dan kinerja guru di SMP Negeri 10 Sungai Penuh, di kota Sungai Penuh, provinsi Jambi. Ini mengandung arti bawa baik atau buruknya gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah berpengaruh lansung terhadap tinggi atau rendahnya bagaimana guru brperilaku dan kinerja para guru. Semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah semakin tinggi kinerja para guru. Sebalinya semakin buruk gaya kepemimpinan kepala sekolah akan semakin rendah kinerja para guru. Salah satu guru, WH menyampaikan bahwa setiap kehadiran kepala sekolah serta bentuk kepala sekolah dalam memantau saat bekerja maka akan menimbulkan pengaruh dalam bekerja. Selain itu ditamahan oleh guru SJ bahwa saat terpuruk atau lemah dalam bekerja apabila kepala sekolah memberikan motivasi baik secara verbal atau tertulis akan menimbulkan semangat dan keberaaan sebagai bawahan terasa lebih dihargai.

Lebih lanjut, terdapat pula hubungan iklim sekolah dalam mendukung adanya pengaruh langsung antara sikap guru dan kinerjanya. Artinya, baik buruknya iklim dan sikap guru akan berpengaruh langsung terhadap kinerjanya. Temuan mengandung implikasi bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan dukungan sikap guru yang tanggap terhadap lingkungannya, terutama di sekolah.

Hasil pengujian awal mendukung adanya pengaruh langsung antara disiplin guru dengan kinerja guru. Hal ini juga sesuai dengan teoritis bahwa disiplin adalah ukuran dari keberhasilan dalam menjalankan tugas demi mencapai tujuan secara maksimal. Seorang guru yang terbiasa disiplin akan semakin semakin berkualitas kinerjanya dan yang lebih penting lagi kedisiplinan guru hendaknya menjadi teladan bagi peserta didiknya. Hal yang disamaikan oleh guru WH mengatakan bahwa iklim atau keadaan sekola terkadang mempengaruhi kinerja dan perilaku guru dan antar guru, yang mana kepala sekolah dapat menentukan arah dan bagaimana mempengaruhi iklim sekolah, seperti keadaan kaotis dan tidak dapat dirdiksi bahwa kepala sekolah berperan penting dalam intervensi keadaan. Selanutnya guru SJ, mnyebutkan kepala sekolah memiliki upaya untuk menstabilkan iklim sekolah yang positif.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa adanya hubungan di antara kepala sekolah terhadap perilaku dan kinerja guru c. Lebih lanjut, hubungan ini telah dibuktikan signifikan dengan hasil penelitian ini. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang memperngaruhi perilaku dan kinerja guru memiliki arti bahwa ketika perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan merupakan konsep dan teori paling absah dalam menentukan tercapai atu tidaknya suatu organisasi dalam mencapi tujuan yang diinginkan. Pada organisasi penyelenggara pendidikan, seperti sekolah. Kinerja guru yang berprestasi ditentukan oleh kesatuan tindakan dan hasil yang terkait dengan tujuan bersama sebagai satu organisasi (Yao, dkk, 2020) Tenaga pendidik memiliki peran utama sebagai sumber daya manusia dalam menciftakan suasana pembelajaran dan pendidikan hingga mencapai tujuan yang diinginkan yaitu meningkatnya prestasi peserta didiknya (Allen, dkk, 2015) Pemimpin sekolah dianggap satu faktor berpengaruh dalam pengembangan kualitas sekolah, keterampilan kepala sekolah dan kepemimpinannya berdampak pada sekolah mencapi tujuannya (Cansoy, 2019). Pemimpin berorientasi dan membangun hubungan interpersonal dengan bawahannya (Holloway, 2013). Lebih lanjut, Syslová (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan mendukung dalam kondisi dan kinerja tenaga pendidik.

Hasil kajian ilmiah ini menunjukan bahwa pengaruh kinerja guru melalui perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah berperan langsung dalam mempengraruhi performasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas hingga mencapai tujuan sekolah (Elpisah, 2019) serta memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kondisi baik atau buruknya sekolah (Konan & Kis, 2014).Perilaku kepemimpinan kepla sekolah dipercaya oleh banyak tenaga pendidik dalam mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas (Goodwin & Babo, 2014) dan mempengaruhi kepada keberhasil atau tidaknya peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran (Khan & Park, 2016) serta menciftakan baik atau buruknya lingkungan pendidikan (Adnan, dkk, 2013).

Kinerja perilaku kepemimpinan kepala sekolah SMP sekabupaten Tulungagung dikategorikan berkinerja tinggi dengan nilai kinerja sebesar 87,00%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa terdapat ruang yang cukup besar dan potensial untuk meningkatkan kinerja perilaku kepemimpinan sekolah. Kepala sekolah dengan kepemimpinananya memiliki peranan dan fungsi dalam kepuasan guru, pembelajaran siswa, dan lingkungan belajar (Skaalvik, 2020). Lebih lanjut, Peter, dkk (2022) menyebutkan berapa bawahan di suatu organisasi mengikuti perilaku bawahan mengikuti perilaku atasan (Pater, dkk, 2022). Serta, berbagai penelitain menunjukan bahwa perilaku kepemimpinan dapat mendorong perilaku perbaikan kualitas belajar bagi yang dipimpin (Koeslag, dkk, 2018)

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi tenaga pendidik mampu mendorong guru untuk berbuat inovasi atas organisasi yang dipimpinnya (Park, 2012) hal ini mendukung untuk tumbuhnya perkembangan organisasi yang dipimpinnya melalui pendekatan-pendekatan kepemimpinan secara interpersonal (Lai, 2014). Secara hubungan terstruktu kepala sekolah memiliki wewenang untuk mempengaruhi tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerjanya. Duke (dalam Weiner & Lamb, 2020) menyebutkan bahwa guru secara individu secara koletif mempengruhi rekan kerja meraka dan dipengaruhi oleh kepala sekolah dan bawahannya untuk meningkatkan pembelajaran secara praktik.

Pada setiap oragnisasi, kepemimpinan adalah hal yang fundamental pada konteks pencapaian tujuannya. Mowday (dalam Dou, dkk, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan yang berhasil dapat mendukung karyawannya dalam keterlibatan diri mereka dalam organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan terkhususnya mengenai hal dalam proses mencapaian tujuan organisasinya yaitu prestasi belajar siswa yang mustahil terwujud tanpa performansi tenaga pendidik yang baik. Goff dkk (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekilah yang berpusat pada pembelajaran akan mendapatkan hasil belajar peserta didik yang baik melalui kinerja guru. Kepala sekolah patut memberikan prioritas untuk kesempatan belajar untuk guru dalam mengembankan diri (Kim & Lee, 2020). Lebih lanjut, Walker (dalam Cann & Prabhakar, 2021) menyatakan bahwa pemimpin sekolah seperti kepala sekolah adalah faktor pengungkit dalam perkembangan sekolah dan kinerja guru serta staf.

KESIMPULAN

Berdasarkan paparan hasil di atas, disimpulakan perilaku kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 10 Sungai Penuh memiliki penngaruh dan hubungan terhadap perilaku dan kinerja guru sebagai bawahannya. Selain itu, hubungan signifikan sangat kuat antara perilaku kepemimpinan sekolah dan kinerja guru. Serta, hubungan ini memiliki arah positif yang berarti bahwa tingginya perilaku kepemimpinan sekolah akan menyertai tingginya kinerja guru dan bagaimana guru beperilaku.

DAFTAR RUJUKAN

Aarons, G. A., Ehrhart, M. G., Farahnak, L. R., & Finn, N. (2014). Implementation leadership: Confirmatory factor analysis and supervisor-clinician discrepancy in ratings on the Implementation Leadership Scale (ILS). *Implementation Sciene, 10*, 70.

Bennett, C. S. (2008). Attachment-informed Supervision for Social Work Field Education. *Clinical Social Work Journal, 36*, 97.

Bogo, M., & Sewell, K. M. (2018). Introduction to the Special Issues on the Supervision of Staff and Field Education of Students. *Clinical Social Work Journal, 46*, 250.

Cansoy, R. (2019). The Relationship between School Principals' Leadership Behaviours and Teachers' Job Satisfaction: A Systematic Review. *International Education Studies, 12*(1), 46.

Creswell, J. W. (2017). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Elpisah. (2019). Principal Leadership Style and Its Effect on Teacher Performance. *ournal of Applied Management, 17*(3), 507.

Fisher, J. H., Becan, J. E., Harris, P. W., Nager, A., Baird-Thomas, C., Hogue, A., . . . Cooperative, J.-T. (2018). Using Goal Achievement Training in juvenile justice settings to improve substance use services for youth on community supervision. *Health Justice, 6*(10), 16.

Gilbert, K. R. (2001). *The Emotional Nature of Qulitative Research.* Florida: CRC Press LCC.

Gillieatt, S., Martin, R., Marchant, T., Fielding, A., & Duncanson, K. (2014). Evaluation of an inter-professional training program for student clinical supervision in Australia. *Human Resources for Health, 12*, 1.

Goodwin, J., & Babo, G. (2014). What Expert Teachers Think: A Look at Principal Leadership Behaviors that Facilitate Exemplary Classroom Instructional Practice. *National Council of Professors of Educational Administration (NCPEA), 4*(1), 80.

Gunawan, I., & Benty, D. N. (2017). *Manajemen Pendidikan Suatu Pengantar Praktik.* Bandung: Alfabeta.

Hall, J., Kasujja , R., & Oakes, P. (2015). Clinical Supervision for Clinical Psychology Students in Uganda: an Initial Qualitative Exploration. *International Journal of Mental Health Systems, 9*(24), 2.

Handoyo, S. (2010). Pengukuran Servant Leadrship Sebagai Alternatif Kepemimpinan di Institusi Pendidikan Tinggi pada Masa Perubahan Organisasi. *MAKARA Sosial Humaniora, 14*(2), 130.

Henri, D. C., Morrell, L. J., & Scott, G. W. (2017). Student perceptions of their autonomy at University. *High Education Journal, 75*, 503.

Holloway, J. B. (2013). Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-profit Organization. *Emerging Leadership Journeys, 5*(1), 12.

Kennedy, T. J., Lingard, L., Baker, G. R., Kitchen, L., & Regehr, G. (2007). Clinical Oversight: Conceptualizing the Relationship Between Supervision and Safety. *Journal of General Internal Medicine, 22*, 1083.

Khan, J., & Park, S.-H. (2016). Impact of School Principal Leadership. *Journal of American Academic Research, 4*(6), 5.

Kim, T., & Lee, Y. (2020). Principal instructional leadership for teacher participation in professional development: evidence from Japan, Singapore, and South Korea. *Asia Pacifc Education Review, 21*(10), 269.

Konan, N., & Kis, A. (2014). A Meta-analysis of Gender Differences in terms of Teacher Views on the Instructional Leadership Behavior of Principals. *Educational Sciences: Theory & Practice, 14*(6), 2140.

Lai, E. (2014). Principal leadership practices in exploiting situated possibilities to build teacher capacity for change. *Asia Pacific Education, 15*(1), 169.

Lee, A. (2017). Clinical Supervision of International Supervisees: Suggestions for Multicultural Supervision. *International Journal for the Advancement of Counselling, 40*(1), 61.

Lietz, C. A. (2018). Infusing Clinical Supervision Throughout Child Welfare Practice: Advancing Effective Implementation of Family-Centered Practice Through Supervisory Processes. *Clinical Social Work Journal, 46*, 322.

Lindh, H. L., Veach, M. P., Cikanek, K., & LeRoy, B. S. (2003). A Survey of Clinical Supervision in Genetic Counseling. *Journal of Genetic Counseling,, 12*(1), 24.

Lofmark, A., Morberg, A., Ohlund, L. S., & Ilicki, J. (2009). Supervising mentors' lived experience on supervision in teaching, nursing and social care education. A participation-oriented phenomenological study. *High Education*, 108.

Mansour, A. M., Hamaideh, S. H., Azzeghaiby, S. N., Hanouneh, S. I., & Aboshaiqah, A. E. (2015).

Psychosocial Correlates of Motivation for Academic Accomplishment among University Students. *Open Journal of Medical Psycholgy, 4*(1), 4.

Musriadi. (2018). *Profesi Kependidikan Secara Teoritis dan Aplikatif.* Yogyakarta: Deepublish.

Nisa, N. K., Hermawan, A., & Rahayu, W. P. (2016). Pengaruh Penguasaan Matakuliah Keahlian Berkarya dan Kajian Praktik Lapangan terhadap Minat Menjadi Guru. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen, 2*(2), 105.

O'Keffe, M., Wade, V., McAllister, S., Stupans, I., Miller, J., Burgess, T., . . . Starr, L. (2014). Rethinking attitudes to student clinical supervision and patient care: a change management success story. *BMC Medical Education, 14*, 182.

Park, J.-H. (2012). The effects of principal's leadership style on support for innovation: evidence from Korean vocational high school change. *Education Research Institute, 13*(9), 90.

Patel, P. (2016). An evaluation of the current patterns and practices of educational supervision in postgraduate medical education in the UK. *Perspect Medical Education, 5*, 2006.

Rifma. (2016). *Optimalisasi Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru .* Jakarta: Kencana.

Skaalvik, C. (2020). School principal self-efcacy for instructional leadership: relations with engagement, emotional exhaustion and motivation to quit. *Social Psychology of Education, 23*(11), 480.

Subramaniam, A., Silong, A. D., Uli, J., & Ismail, I. A. (2015). Effects of coaching supervision, mentoring supervision and abusive supervision on talent development among trainee doctors in public hospitals: moderating role of clinical learning environment. *BMC Medical Education, 15*(219), 2.

Sudaryono. (2017). *Metodelogi Penelitian.* Jakarta : RajaGrafindo Persada.

Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung: Alfabeta.

Tomlinson, J. (2015). Using Clinical Supervision to Improve the Quality and Safety of Patient Care: a Response to Berwick and Francis. *BMC Medical Education, 15*(103), 3.

Vermunt, J. D., & Donche, V. (2017). A Learning Patterns Perspective on Student Learning n Higher Education: State of the Art and Moving Forward. *Educational Psychology Review, 29*, 272.