ANALISA PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA GURU (STUDI KASUS DI 6 TK KABUPATEN GRESIK)

Etiyasningsih dan Ratih Trianawati
Prodi Administrasi Pendidikan FKIP

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kepemimpinan kepala sekolah di 6 TK Kabupaten Gresik, gambaran kinerja guru di 6 TK Kabupaten Gresik dan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru 6 TK Kabupaten Gresik. Serta memiliki kegunaan di berbagai pihak, baik itu dari pihak tempat penelitian maupun di pihak penulis sendiri.

Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X) dan kinerja guru (Y). Dalam penelitian ini yang di jadikan populasi adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru yang terdiri dari 26 orang yang masing- masing memiliki fungsi, kualitas dan karakteristik yang berbeda- beda dan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu dari seluruh jumlah tenaga guru ,kepala sekolah, dan wakil kepala sekolah yang berada di 6 TK Kabupaten Gresik dengan jumlah 26 orang. Instrumen dalam penelitian adalah skala likert dan pedoman wawancara untuk mendapatkan skor kepemimpinan kepala sekolah dan skor kinerja guru. Uji validitas instrumen yang digunakan adalah validitas isi dengan teknik experts judgment, sedangkan untuk reliabilitas instrument menggunakan rumus Alpha Cronbach. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut. (1) Kepemimpinan Kepala 6 TK di Kabupaten Gresik menurut sebagian guru (54%) termasuk dalam kategori tinggi; kemudian (2) Kinerja guru 6 TK Kabupaten Gresik lebih dari separuh guru (54%) dalam kategori tinggi; dan (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 30,6% variansi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan 69,4% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN
LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan aspek yang tidak bisa terlepas dari semua sendi kehidupan manusia, baik pendidikan dalam arti makro maupun pendidikan dalam arti mikro, karena setiap individu manusia mengalami proses pendidikan. Fenomena tersebut memberikan indikasi bahwa pendidikan memegang peranan dalam menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, bahkan sangat menentukan berhasil tidaknya pembangunan. Secara lebih arif dapat dikatakan bahwa pendidikan yang bermutu dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang bermutu.

Melalui pendidikan dapat dikembangkan juga kemampuan pribadi, daya fikir, dan tingkah laku yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa: Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap,kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis sertabertanggung jawab.

Dari pengertian di atas, memberikan pandangan bahwa pendidikan harus diarahkan untuk menghasilkan kualitas manusia yang mampu bersaing, disamping memiliki budi pekerti yang luhur. Untuk mencapai tujuan tersebut, banyak hal yang saling berkaitan selain komponen-komponen yang memang terdapat dalam sistem pendidikan itu sendiri.Salah satu komponen penting untuk mencapai tujuan pendidikan nasional adalah kepala sekolah.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia disekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yangberpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Tanpa kemampuan-kemampuan utama seperti kepemimpinan yang baik, kinerja yang baik, komunikasi yang baik, kemampuan dalam memecahkan masalah-masalah yang mungkin timbul dalam proses kegiatan belajar mengajar, kepala sekolah akan sulit dalam mensosialisasikan ide, usulan, saran, atau pikiran-pikiran yang dimilikinya kepada guru dan karyawan. Oleh karena itu, kepala sekolah yang merupakan pemimpin harus bisa menjadi contoh serta mampu mengayomi bawahan dan mampu mengendalikan fungsi kepemimpinannya. Untuk kepentingan tersebut Wahjosumidjo (2003: 109) menyatakan bahwa

kepala sekolah selayaknya mampu memobilitasi atau memberdayakan semua potensi dan sumber daya yang dimiliki, terkait dengan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan, kurikulum, pembelajaran di sekolah, pengelolaan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pelayanan terhadap siswa, hubungan masyarakat, sampai pada penciptaan iklim sekolah yang kondusif. Semua ini akan terlaksana manakala kepala sekolah memiliki kemampuan untuk mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam pendidikan di sekolah, yaitu yang bekerja dalam mewujudkan tujuan sekolah.

Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan disetiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah,sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan oleh guru.

Ada beberapa hal yang menjadi fenomena di dunia pendidikan dewasa ini sehingga menghambat tercapainya tujuan pendidikan sebagaimana yang diharapkan. Dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan di 6 TK Kabupaten Gresik fenomena yang terjadi antara lain;

1. Sampai sekarang bidang pendidikan masih belum profesional, hal ini ditandai dengan masih banyaknya peran kepala sekolah yang kurang maksimal.
2. Kinerja guru yang masih rendah disebabkan kurang sistem pengontrolan kepala sekolah.
3. Kepala sekolah yang kurang mengetahui cara memimpin sekolah yang efektif sehingga kinerja guru bisa lebih meningkat. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dibuat suatu rumusan masalah

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :
Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kinerja guru di 6 TK Kabupaten Gresik ?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :
Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepala sekolah terhadap efektivitas kinerja guru di 6 TK Kabupaten Gresik.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Sekolah
Sebagai bahan masukan bagi sekolah untuk memperbaiki proses pembelajaran guru agar menjadi lebih efektif dan efisien sehingga kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa meningkat.

2. Bagi Guru
Sebagai bahan masukan bagi guru agar dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat menambah wawasan serta keterampilan pembelajaran yang dapat digunakan

untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

3. Bagi Peneliti
Sebagai sarana belajar untuk mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan dengan terjun langsung sehingga dapat melihat, merasakan, dan menghayati apakah proses pembelajaran yang dilakukan selama ini sudah efektif dan efisien.

4. Bagi Universitas Gresik
Memberikan tambahan karya tulis ilmiah untuk kampus tercinta Universitas Gresik, agar menjadi karya tulis yang akan selalu dikembangkan dan dipelajari oleh saudara-saudara yang ingin mempelajari, mengembangkannya dan tentu dengan sudut pandang yang baru.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kamus Bahasa Inggris kepemimpinan diambil dari kata lead yang berarti memimpin, sedangkan leader adalah seorang pemimpin dan leadership adalah kepemimpinan.

Menurut Permadi. K (1996) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan atau kelompok, sedangkan Soekarto Indrafachrudi (1983) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan kelompok itu, tujuan tersebut tujuan bersama.

Menurut E. Mulyasa (2003) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian organisasi.

Menurut SP. Siagian (2002) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bawahannya, sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Tugas Kepemimpinan

1. Memiliki kecakapan untuk bekerja sama dengan orang lain. Oleh karena itu, ia harus mampu menyusun tugas sekaligus membaginya secara professional agar tujuan yang telah ditetapkan dengan mudah dapat dicapai dengan sebaik mungkin.

2. Bertanggung jawab penuh atas seluruh tugas dan kewajibannya, termasuk tugas dan kewajiban yang diberikan kepada bawahannya.

3. Memiliki kecerdasan dan menentukan prioritas, membagi tugas kepada bawahannya, mengatur waktu pelaksanaan, mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi, mengawasi, mengevaluasi, dan menetapkan solusi bagipermasalahan yang dihadapi dengan cara, metode, dan strategi yang tepat, efektif, dan efesien

Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan yang berkembang adalah sebagai berikut:

1. Teori genetic, yaitu kepemimpinan diartikan sebagai traits within the individual leader : seseorang dapat menjadi pemimpin karena memang

dilahirkan sebagai pemimpin dan bukan karena dibuat atau dididik untuk itu (leaders were borned and note made). Teori ini banyak ditentang oleh para ahli karena bakat seseorang sangat tipis jika berkaitan dengan kepemimpinan. Menurut C. Bird, bakat kepemimpinan hanya berkisar 5% sehingga yang paling menentukan adalah pendidikan dan pelatihan (Siagian,2001:317)

2. Teori sosial, teori yang memandang kepemimpinan sebagai fungsi kelompok . Menurut teori ini, sukses tidaknya suatu kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau sifat-sifat yang ada pada seseorang, tetapi yang lebih penting adalah dipengaruhi oleh sifat-sifat dan ciri-ciri kelompok yang dipimpinnya.

3. Teori situasional, teori yang berpandangan bahwa kepemimpinan bergantung pada situasinya. Teori ini tidak hanya melihat kepemimpinan dari sudut pandang yang bersifat psikologis dan sosiologis, teori situasionalyang popular adalah teori situasional Hersey dan Blachard, yaitu teori yangmemfokuskan kepada pengikut. Menurut teori ini kepemimpinan dapatberhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat, yangsifatnya bergantung pada kesiapan atau kedewaasaan para pengikutnya. Robbins (2002: 49) mengemukakan bahwa kepemimpinan situasional lebih menekankan pada pengikut, yaitu pada kesiapan atau kematangan pengikut.

Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Menurut Mifta Thoha (2010: 49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Macam-macam gaya kepemimpinan antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Menurut Sudarwan Danim (2004: 75) kata otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik disebut juga kepemimpinan otoriter.

Mifta Thoha (2010: 49) mengartikan kepemimpinan otokratis sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Jadi kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi. Menurut Sudarwan Danim (2004: 75) pemimpin otokratik memiliki ciri-ciri antara lain:

- Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.
- Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru. Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah.
- Menentukan kebijakan sendiri dan kalaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja.

- Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan kalaupun

kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidak percayaan.

- Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
- Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sudarwan Danim (2004: 75) kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuant ujuan yang bermutu tercapai. Mifta Thoha (2010: 50) mengatakan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikut sertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Menurut Sudarwan Danim (2004: 76) pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri antara lain:

- Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu.
- Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
- Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
- Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan
- Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

3. Gaya Kepemimpinan Permisif

Menurut Sudarwan Danim (2004: 76) pemimpin permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan. Pemimpin yang permisif cenderung tidak konsisten terhadap apa yang dilakukan. Menurut Sudarwan Danim (2004: 77) pemimpin permisif memiliki ciri-ciri antara lain:

- Tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan rendah pada diri sendiri.
- Mengiyakan semua saran.
- Lambat dalam membuat keputusan.
- Banyak "mengambil muka" kepada bawahan.
- Ramah dan tidak menyakiti bawahan.

Sekolah sebagai sebuah organisasi, dimana menjadi tempat untuk mengajar dan belajar serta tempat untuk menerima dan memberi pelajaran, terdapat orang atau sekelompok orang yang melakukan hubungan kerja sama yaitu kepala sekolah, kelompok guru dan tenaga fungsional yang lain, kelompok tenaga administrasi, kelompok guru dan tenaga fungsional yang lain, kelompok tenaga administrasi, kelompok siswa atau peserta didik, dan kelompok orang tua siswa.

Peranan guru dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di sekolah merupakan hal yang amat penting. Baik buruknya kinerja guru akan mempengaruhi kualitas sekolah yang ditunjukkan dengan outputnya yang rendah. Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja guru mempengaruhi seluruh proses kegiatan belajar mengajar. Guru kurang disiplin, datang terlambat, tidak mampu menjalankan perannya

dengan baik, akan mengakibatkan kualitas pelaksanaan kegiatan belajar mengajar menjadi kurang berkualitas.

Pemimpin yang mampu memberikan sapaan, pujian, dan ucapan terima kasih kepada karyawannya merupakan pemimpin yang tidak saja diakui karyawan tetapi ia telah berhasil menciptakan iklim organisasi yang baik, sikap atau gaya kepemimpinan tersebut perlu dilandasi oleh asumsi yang positif dari karyawan. Sebab prasangka yang negatif dapat menjadikannya bersikap buruk terhadap karyawannya. Sebagaimana dikatakan oleh Hiller bahwa: ”pandangan seorang manager mempengaruhi bagaimana cara ia berhubungan dengan orang lain dan reaksinya dalam keadaan tertentu.

Pandangan terhadap kemanusiaan ini dilandaskan pada pengalaman, latihan, dan lingkungan kebudayaan dimana seseorang dibesarkan, dan sebagainya. Jika manager memandang orang lain sebagai malas, tidak kompeten, enggan menerima resiko, dan hanya berminat menerima gaji saja, maka ia sering akan memperlakukan bawahan dengan sikap tidak percaya, curiga, dan tidak hormat. Ia akan mempraktikkan semacam pengawasan dimana mencari dan melimpahkan kesalahan serta memarahi. Jika manager memandang orang pada umumnya kreatif, mencari kepuasan dalam pekerjaan, mengiginkan tanggung jawab dan komitmen pada pekerjaan, maka besar kemungkinan ia akan mempercayai bawahan, mendelegasikan tugas menantang dan penuh tanggung jawab kepada mereka, serta mengawasi mereka dari kejauhan. Ia tidak lupa akan mengucapkan selamat tetapi juga terdapat kritik konstruktif pada staffnya” (timpe, 1987: 21)

Berdasarkan pendapat para ahli bahwa terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan tinggi rendahnya kinerja guru yang dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya mengenai kepemimpinan kepala sekolah yang memegang peranan penting dalam mengendalikan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah seperti memberdayakan semua sumber daya dan kegiatan sekolah secara aman, efektif, dan efisien menurut visi yang jelas, mampu melakukan perubahan, mampu menciptakan relasi kerja dan membina kerjasama, menciptakan iklim kondusif baik secara internal maupun eksternal demi kesuksesan para siswa dalam belajar mengajar, dan kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan pengajaran di sekolah. Hal ini memperlihatkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru, begitu juga sebailiknya semakin kurang baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru juga semakin kurang baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahannya menggunakan

metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan. Tujuan dipilihnya pendekatan kuantitatif mengacu pada pendapat F.X. Sudarsono (1989: 9) yaitu menggambarkan suatu gejala secara kuantitatif dengan sajian skor rerata, penyimpangan, grafik dan lain-lain, serta membuat prediksi dan estimasi berdasarkan hasil analisis dan model yang telah ditetapkan.

Lebih lanjut penelitian ini bersifat ex-post facto karena hanya mengungkapkan data peristiwa yang sudah berlangsung dan telah ada pada responden tanpa memberikan perlakukan atau manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2007: 3) yang menyatakan bahwa penelitian ex-post facto dilakukan untuk meneliti peristiwa yang terjadi dan kemudian meruntut ke belakang melalui data tersebut untuk menentukan sebab-sebab yang mungkin atas peristiwa yang diteliti. Jenis penelitian ini dipilih karena peneliti bermaksud untuk mengungkapkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel terikat (kinerja guru).

Tempat Penelitian dilakukan di 6 TK kabupaten Gresik dengan waktu penelitian dilakukan dari bulan November sampai dengan Februari 2017-2018.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik clusterproportional random sampling. Proportional random sampling adalah teknik sampling untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subyek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang dan sebanding dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata atau wilayah (Suharsimi Arikunto, 2005: 116). Dalam penelitian ini setiap wilayah jumlah sampel ditentukan seimbang dan masing-masing individu dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Selanjutnya perlu ditentukan ukuran sampel. Peneliti menentukan ukuran sampel penelitian ini adalah seluruh guru di 6 TK di kabupaten Gresik yang berjumlah 26 orang. Sebagai bagian dari populasi, sampel memberikan gambaran yang benar tentang populasi. Menurut Gulo, “sampel sering disebut contoh, yaitu himpunan bagian dari suatu populasi.” Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2013:126) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah semua guru di 6 TK di kabupaten Gresik yang berjumlah 26 orang.

Berdasarkan perhitungan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diambil dari masing-masing sekolah sebagai berikut:

Besar Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Populasi		Sampel	
		Jumlah Guru	P	Jumlah Guru	P
1	TK Darul Falah	5	5	5	5
2	TK LKMD	5	5	5	5
3	TK Aisyah	5	5	5	5
4	TK Mutiara	4	4	4	4
5	TK Mutiara Islam	3	3	3	3
6	TK Bakti	4	4	4	4
Jumlah		26	26	26	26

Ket: P = Perempuan

Menurut Aswarni Sudjud (1989: 3) variabel penelitian merupakan suatu konsep atau konstruksi logis yang mendeskripsikan sebuah ciri khusus yang terdapat pada seluruh anggota tetapi ciri khusus ini bervariasi. Selain itu Sutrisno Hadi (2004: 224) menyatakan variabel penelitian juga dapat diartikan sebagai objek menjadi sasaran penelitian yang menunjukkan variasi nilai baik dalam jenis maupun tingkatnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel penelitian adalah gejala yang dimiliki, ciri khusus dan bervariasi yang menjadi objek penelitian dan dapat diobservasikan atau diukur. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah kepemimpinan kepala sekolah sedangkan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y).

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumentasi dan angket. Angket disini sebagai teknik utama penelitian dan teknik pendukung penelitian berupa studi dokumentasi. Metode studi dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui jumlah guru Taman Kanak di Gresik. Selanjutnya angket/ *questionnaire* menurut Riduwan (2007: 25-26) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Dengan angket ini maka peneliti dapat memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitiannya. Angket diberikan kepada guru Taman Kanak di Gresik untuk mengetahui tentang data kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan telaah pustaka yang mendukung variabel yang diungkap. Dalam pengembangan instrumen ini ditempuh langkah-langkah penyusunan instrumen mengacu pada pendapat yang dikemukakan Nana Sudjana dan Ibrahim (2001: 98) sebagai berikut:

1. Analisis variabel penelitian dan membuat indikator variabel berdasarkan teori atau konsep ilmiah.
2. Menetapkan jenis instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel.
3. Menyusun item atau pertanyaan sesuai dengan jenis instrumen.
4. Melakukan uji coba instrumenkemudian menguji validitas dan reliabilitasnya.

Berdasarkan teori yang telah disajikan dalam bab sebelumnya maka dapat dikemukakan indikator-indikator dari variabel penelitian sebagai berikut:

X = Variabel bebas (manajemen kepala sekolah) mencakup: Kharisma, Pengaruh Idealisme, Motivasi yang inspiratif bagi guru, rangsangan intelektual kepada guru, dan kepedulian terhadap individu guru.

Y = Variabel terikat (kinerja guru) melingkupi: perencanaan pengajaran, pelaksanaan proses pengajaran, pelaksanaan penilaian pengajaran, dantindak lanjut penilaian.

Berdasarkan kisi-kisi tersebut kemudian disusun butir-butir instrumen yang akan digunakan dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini dalam bentuk angket dengan pengukuran jenis data berskala interval yaitu skala yang menunjukkan jarak yang sama antara satu data dengan data yang lain. Butir-butir instrumen ini bersifat non-test dan dirancang menurut skala likert dengan alternatif jawaban diberi skor 1, 2, 3, dan 4. Analisis akan dilakukan secara kuantitatif.

Pengukuran variabel bebas dan variabel terikat dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, disusun dalam bentuk skala likert dengan empat pilihan alternatif yakni:

•Skor 4 = Sangat Sesuai (SS)
•Skor 3 = Sesuai (S)
•Skor 2 = Tidak Sesuai (TS)
•Skor 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS)

Berdasarkan kisi-kisi variabel tersebut kemudian dikembangkan instrumen pengumpulan data yang akan digunakan untuk menghimpun data lapangan.

Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Sebelum dilakukan penelitian, telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada 30 responden di Taman Kanak di Gresik. Berdasarkan kedua hasil uji tersebut dapat diketahui soal yang valid dan reliabel, sehingga layak untuk dijadikan instrumen penelitian. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas.

Untuk menguji validitas isi, dilakukan dengan cara mengadakan konsultasi dengan para ahli (Ekspert Judgement), dalam hal ini yaitu dosen pembimbing. Melalui konsultasi dengan ahli ini, maka setelah diperbaiki dengan berlandaskan teori dan angket dianalisis terhadap susunan kalimat maupun isi angket berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti untuk menyatakan bahwa instrumen kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru layak untuk dijadikan sebagai alat pengukuran.

Lebih lanjut Saifuddin Azwar (2006: 157-158) menyatakan bahwa “koefisien validitas yang tidak begitu tinggi, katakanlah berada di sekitar angka 0,50 akan lebih dapat diterima dan dianggap memuaskan daripada koefisien reliabilitas dengan angka yang sama. Namun apabila koefisien validitas itu kurang daripada 0,30 biasanya dianggap sebagai tidak memuaskan“.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation>r tabel (0,300) adalah valid, sedangkan yang

memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation<r tabel (0,300) adalah tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item pada variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation yang lebih besar dari r tabel (0,300), sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tersebut adalah valid.

Pada penelitian ini untuk menguji keterandalan instrumen digunakan rumus alpha yang dikemukakan oleh Cronbach. Digunakan rumus ini karena skor instrumen menggunakan skala model likert yang berskala 1 sampai 4. Hal ini sesuai dengan penjelasan Suharsimi Arikunto (2005: 171) bahwa alpha Cronbach digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen berskala bukan 0 sampai 1, adapun rumusnya sebagai berikut:

r II ={(k −k1) }{1 Σσσ2 bt2 }

Keterangan:
r II = reliabilitas instrumen
k =banyaknya butir pertanyaan
Σσ b2 =jumlahnya varians butir
σ2 t =varians total Instrumen
dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi apabila besarnya koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,900. Hal ini sesuai dengan pendapat Saifuddin Azwar (2006: 117) yang menyatakan bahwa ” .....tes dituntut untuk memiliki koefisien reliabilitas setinggi mungkin, katakanlah diatas rxx’ = 0,900”.

Rangkuman hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen penelitian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Varibel	AlphaCronbach	Keterangan
Kepemimpinan KepalaSekolah	0,935	Reliabel
Kinerja Guru	0,945	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,70. Dengan demikian instrumen penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian telah layak digunakan untuk mengambil data penelitian. Suatu instrumen yang reliabel berarti instrumen tersebut mempunyai unsur kemantapan, keajegan atau stabilitas hasil pengamatan dengan instrumen (pengukuran), seandainya barang atau orang ataupun apapun yang diamati dalam keadaan tidak berubah dalam kurun waktu pertama, kedua, dan selanjutnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah diukur dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 26 guru yang merupakan anggota populasi dari guru 6 TK di kabupaten Gresik. Angket tersebut menggunakan model skala likert, dimana setiap jawaban memiliki skor yang berbeda. Pernyataan yang favorable pada kuesioner, untuk jawaban yang positif skornya akan semakin tinggi, dan untuk jawaban yang negatif skornya akan semakin

rendah, begitu juga sebaliknya pada pernyataan yang unfavorable.

Kinerja guru juga diukur dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang diberikan kepada 26 guru yang merupakan anggota populasi dari guru 6 TK di kabupaten Gresik.Variabel kinerja guru diukur dengan pertanyaan sebanyak 45 butir. Pernyataan yang favorable pada kuesioner, untuk jawaban yang positif skornya akan semakin tinggi, dan untuk jawaban yang negatif skornya akan semakin rendah, begitu juga sebaliknya pada pernyataan yang unfavorable. Setelah kedua variabel tersebut diukur, maka dapat digunakan untuk menjawab tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di 6 TK di kabupaten Gresik , dan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kemampuan kinerja guru.

Tujuan penelitian tersebut dituangkan dalam bentuk hipotesis untuk kemudian diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi. Kepemimpinan Kepala Sekolah Kuesioner untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 25 butir pertanyaan. Skor jawaban yang tertinggi adalah 4 dan skor jawaban yang terendah adalah 1, sehingga kemungkinan skor tertinggi yang hendak dicapai adalah 25 x 4 = 160 dan skor terendah adalah 25 x 1 = 40. Dari hasil pengumpulan data yang telah dilakukan maka diperoleh hasil skor tertinggi untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 160 dan skor terendah 103. Variabel fungsi kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari lima dimensi:
(1). Karisma Kepala Sekolah,
(2). Idealisme Kepala Sekolah,
(3). Motivasi Inspirasi Kepala Sekolah,
(4) Intelektual Kepala Sekolah, dan
(5). Kepedulian terhadap individu guru.Masing-masing fungsi tersebut kemudian dikategorikan menjadi empat kategori, yaitu kategori tinggi, sedang, cukup, dan rendah.

Kinerja guru diukur dari aspek perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan tindak lanjut penilaian hasil pembelajaran. Aspek kinerja tersebut dikategorikan ke dalam empat kategori, yaitu tinggi, sedang, cukup, dan rendah.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kepala Sekolah 6 TK Kabupaten Gresik

Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai pemimpin pendidikan, yaitu memimpin staff (guru-guru, pegawai dan pesuruh), membina kerjasama yang harmonis antar anggota staf sehinggga dapat membangkitkan semangat kerja, motivasi kerja bagi staf yang dipimpin serta menciptakan suasana yang konduktif. Kepemimpinan yang bagus, kerjasama yang harmonis serta suasana yang konduktif menjamin staf menjadi senang untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Disamping itu kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci proses pemberdayaan kegiatan pendidikan di sekolah.

Unsur kepemimpinan kepala sekolah adalah pengaruh yang dimilikinya dan kemampuan

menggunakan pengaruh tersebut serta akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi yaitu para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya. Pengaruh tersebut diwujudkan melalui fungsi kepemimpinan kepala sekolah yaitu charisma, idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration. Pengelolaaan fungsi kepemimpinan kepala sekolah tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, dengan demikian keberhasilan tujuan pendidikan akan mudah tercapai.

Fungsi kepemimpinan karisma kepala sekolah dapat dilihat dari sikap 6 kepala sekolah TK di kabupaten Gresik, yaitu keteladanan, dapat dipercaya, mampu mengemban amanah, dihormati oleh sesama warga sekolah, dan dapat mengambil keputusan terbaik untuk kepentingan sekolah. Kepala sekolah yang dinilai guru memiliki kelima sikap tersebut dapat dikatakan bahwa kepala sekolah tersebut mempunyai karisma dimata guru-guru.Berdasarkan beberapa indikator tersebut, fungsi kepemimpinan karisma kepala sekolah dalam penelitian ini sebagian besar tergolong pada kategori sedang (57%).

Selain berkarisma, kepemimpinan juga dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi idealisme para guru yang dibawahi tentunya dalam hal yang positif. Kepala sekolah yang mempunyai kepemimpinan yang mampu mempengaruhi idealisme para guru dalam hal yang positif dapat diketahui melalui beberapa tolak ukur, yaitu mengawal ketercapaian visi organisasi yang jelas, dan mampu mengkomunikasikan visi, misi, dan tujuan organisasi yang jelas.

Berdasarkan beberapa indikator tersebut, fungsi kepemimpinan motivasi inspirasional kepala sekolah dalam penelitian ini sebagian besar tergolong pada kategori tinggi (53%). Kepemimpinan dalam penelitian ini juga dilihat dari stimulus intelektual dari seorang kepala sekolah. Stimulus intelektual ini dapat diketahui dengan melihat beberapa indikator, yaitu adanya sikap kepala sekolah yang memberikan hak sama bagi setiap guru, menumbuhkan inovasi, mendukung cara kerja guru, melibatkan partisipasi guru dalam menyelesaikan masalah, dan memiliki kecerdasan/intelektual. Berdasarkan beberapa indikator tersebut, fungsi kepemimpinan stimulus intelektual kepala sekolah dalam penelitian ini sebagian besar tergolong pada kategori tinggi (50%).

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang terakhir pada penelitian ini adalah kepedulian. Kepedulian kepala sekolah dapat diketahui dalam memberikan bimbingan dan nasehat kepada guru, karyawan, dan siswa. Berdasarkan beberapa indikator tersebut, fungsi kepemimpinan kepedulian individual kepala sekolah dalam penelitian ini sebagian besar tergolong pada kategori tinggi (53%).

Pada penelitian ini dideskripsikan kualitas kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan penilaian dari guru 6 TK di kabupaten Gresik. Kepemimpinan kepala sekolah dinilai berdasarkan aspek kharisma, pengaruh idealisme,

motivasi yang inspiratif, rangsangan intelektual kepada guru, dan kepedulian terhadap individu guru. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah dinilai oleh sebagian besar guru TK di kabupaten Gresik berada pada kategori tinggi (61%), sedangkan yang lainnya menilai kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori sedang (39%). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya indikasi yang positif karena sebagian besar guru memberi penilaian yang positif tentang kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Penilaian yang positif dari para guru tersebut dapat menjadi cerminan bahwa kepala sekolah telah berhasil menjadi pemimpin yang baik bagi para guru 6 TK Kabupaten Gresik, sehingga mampu mengantarkan sekolah yang dipimpinannya menuju tujuan utama dari pendidikan, yaitu menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas.

Kinerja Guru 6 TK Di kabupaten Gresik Pada institusi pendidikan, peran penting selain diemban oleh kepala sekolah juga dipegang oleh seorang guru. Jika kepala sekolah lebih berfungsi dalam hal manajerial, peran guru lebih mendominasi tentang aspek pembelajaran, yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian hasil belajar, dan pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian. Berdasarkan keempat tahap pembelajaran itulah kinerja dari seorang guru dapat diukur.

Pada tahap perencanaan pembelajaran, seorang guru dituntut untuk dapat merumuskan tujuan pembelajaran, pemilihan dan pengorganisasian materi ajar, pemilihan media/alat pembelajaran, skenario/kegiatan pembelajaran, pemilihan sumber belajar, dan penilaian hasil belajar. Keahlian serta pengalaman yang dimiliki oleh seorang guru akan dapat membuat perencanaan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan dari peserta didik, sehingga perencanaan yang sesuai akan menentukan keberhasilan dari pembelajaran. Keahlian guru pada tahap ini perlu adanya kemampuan untuk merumuskan tujuan pembelajaran dan dituntut untuk tepat, sedangkan pengalaman guru dapat ditinjau dari masa kerja seorang guru dan juga jam kerja yang telah dilakukan oleh guru. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tahap perencanaan pembelajaran sebagian besar berada pada kategori tinggi (57%).

Pada tahap pelaksanaan pembelajaran, seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan membuka pelajaran, menguasai materi pelajaran, interaksi pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, sikap guru dalam proses pembelajaran, dan kemampuan menutup pembelajaran.

Apabila pada tahap perencanaan dituntut untuk dapat merumuskan pembelajaran, pada tahap ini seorang guru dituntut untuk dapat mengaplikasikan hal-hal yang telah direncanakan, sehingga pelaksanaan pembelajaran yang ideal adalah yang sesuai dengan yang telah direncanakan. Namun terkadang hal tersebut tidak terjadi karena terjadi hal-hal diluar yang direncanakan. Pada saat seperti itu kebijaksanaan dan pengalaman guru sangat berperan sehingga proses pembelajaran tidak jauh melenceng dari apa yang telah direncanakan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tahap pelaksanaan pembelajaran sebagian besar berada pada kategori tinggi (54%). Tahapan selanjutnya yang harus dikuasai oleh seorang guru adalah tentang penilaian hasil belajar dan tindak lanjut hasil penilaian. Tahap penilaian merupakan tahapan yang paling sulit karena pada tahap ini seorang guru dituntut untuk memberikan penilaian yang objektif terhadap siswa berdasarkan hasil tes dan tugas-tugas yang diberikan selama proses pelaksanaan pembelajaran. Setelah tahapan penilaian, seorang guru juga harus dapat melakukan analisis hasil penilaian untuk menentukan tindak lanjut dari hasil penilaian tersebut. Hasil penilaian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi guru untuk perbaikan di waktu yang akan datang. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tahap tindak lanjut penilaian pembelajaran sebagian besar berada pada kategori sedang (50%). Pada penelitian ini dinilai kinerja berdasarkan keempat tahapan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam Bab IV dapat disimpulkan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di 6 TK di Kabupaten. Oleh sebab itu, apabila kepala sekolah melaksanakan peran kepemimpinannya dengan baik, maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik pula, sehingga tujuan sekolah dapat dengan mudah dicapai.

SARAN

Diharapkan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik maka kinerja guru di sekolah juga baik sehingga tujuan sekolah tercapai dengan mudah. Hal itu dapat dilakukan dengan cara selalu senantiasa memberikan motivasi inspirasional bagi guru. Motivasi tersebut dapat direalisasikan dengan menerapkan sistem penghargaan bagi guru yang mempunyai kinerja yang bagus. Hal tersebut akan memacu kinerja guru menjadi semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Abdul Azis Wahab. (2008). Anatomi organisasi dan kepemimpinan pendidikan: Telaah terhadap organisasi dan pengelolaan organisasi pendidikan. Bandung: Alfabeta.

Aswarni Sujud.1989. Matra Fungsional Administrasi Pendidikan. Yogyakarta : Purbasari.

Basri Hasan. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Bandung: Pustaka Setia,2014.

Barnawi & Arifin. 2012: Etika & Profesi Kependidikan. Yogyakarta: Ar-Ruz Media.

Basrowi & Suwandi. (2010). Memahami Penelitian Kualitatif. Jakarta: Rineka Cipta.

Cyril O'Donnell Harold Koontz dan Heinz Weihrich Manajemen; Jilid 1 Edisi Kedelapan;/Oleh.–Jakarta: Erlangga,1980

Direktorat Tenaga Kependidikan. Administrasi dan Pengelolaan Sekolah, Jakarta:

Direktorat tenaga kependidikan, Ditjen PMPTK, Depdiknas, 2008.

E. Mulyasa. Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi, Bandung: PT. Rosdakarya, 2003.

E. Mulyasa. Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KB, Bandung: RemajaRosdakarya, 2004.

Elizabeth O'Leary. 2001. Kepemimpinan. Edisi Pertama. Andi Yogyakarta

Hani. T Handoko. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Ke- 2, Yogyakarta: BPFE Universitas Gadjah Mada,2008

Hadari Nawawi. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompotitif, Yogyakarta: Gajah Mada University Press,2005.

Indrawati. A, Agustiningrum C, dan A.Rahmanto. (2012) . Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran . Vol. 1 (No. 1).

Imam Erfendi. (2005). "Pengaruh pengalaman guru, motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Tenggareng Kabupaten Kutai Kartanegara". Tesis. Yogyakarta: Pascasarjana UNY.

J.K. Hemhill & A.E. Coons (1957). Development of the leader behavior description 17 questionnaire, In R.M.Stogdill, & A.E. Coons. (Eds.), Leader behavior: Its description and measurement. Columbus: Bureua of Business Research, Ohio University, pp. 6-38.

Kartini Kartono. (1990). Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta: Rajawali.

K. Permadi. Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: Rineka Cipta, 1996.

Malayu S.P Hasibuan. Organisasi dan Motivasi, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.

MiftahThoha, Kepemimpinan dan Manajemen, Edisi Buku Perguruan Tinggi, (Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 2010)

Mustiningsih. (2013). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif di SMAN SeKabupaten Lumajang. Manajemen Pendidikan, 23 (5), hlm.418-423

Muhammad Arifin dan Barnawi, Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan penilaian kinerja guru professional, Cet.1, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012

Nana Sudjana dan Ibrahim. (2001). Penelitian dan Penilaian Pendidikan. Bandung : Sinar Baru Algensindo.

Purwono Sastro Amijoyo dan Robert K. Cunningham, Kamus Inggris-Indonesia, Semarang: PT. Widya Karya, 2009.

Pandji Anoraga. Psikologi Kerja, Jakarta: Rineka Cipta,1998.

R. Likert. 1961. New Patterns of Management. New York, NY: McGraw-Hill.

R.Tannenbaum, I. Weschler and F. Massarik. 1961. Leadership and Organization: A Behavioral Approach. New York: McGraw Hill Book Co, Inc.

Rauch, C.F., & Behling, O. 1984. Functionalism : Basis for alternate approach to the study of leadership. New York: Pergamon Press.

Rahman Natawijaya. Peran Guru Dalam Bimbingan di Sekolah, Bandung: CV Abardin,2006.