

PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PERAN PARTISIPASI KOMITE SEKOLAH TERHADAP PRESTASI DAN KINERJA GURU SD NEGERI KECAMATAN PRAGAAN KABUPATEN SUMENEP

Bahar

Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Gresik

ABSTRAK

Faktor penting dalam implementasi manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah adalah adanya kepemimpinan yang baik, serta adanya partisipasi masyarakat yaitu komite, yang tinggi di setiap sekolah. Peran kepala sekolah dalam lingkungan sekolah adalah sebagai pemimpin, pendidik, supervisor, inovator, dan motivator. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, 2) peran komite sekolah terhadap kinerja guru, 3) peran kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, populasi penelitian berjumlah 20 SD Negeri Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep dengan sampel berjumlah 16 SD, yang terdiri atas kepala sekolah, komite sekolah dan guru. Pengumpulan data menggunakan cross section dengan menggunakan media kuisioner atau angket dan analisis data menggunakan regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala dan komite sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Hal ini bermakna bahwa karena kepemimpinan kepala sekolah dan komite menjalankan peran dan fungsinya dengan baik, kinerja guru juga mengalami peningkatan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komite Sekolah, Kinerja Guru

a. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, jadi disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu karena pendidikan sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan bangsa. Masalah pendidikan merupakan masalah penting dalam kehidupan keluarga, bangsa dan negara.

Maju mundurnya suatu bangsa atau negara sebagian besar ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan. Menurut Hoy dalam Azan (2014: 43), mutu pendidikan adalah hasil penilaian terhadap proses pendidikan dengan harapan yang tinggi untuk dicapai dari upaya pengembangan bakat-bakat para pelanggan pendidikan melalui proses pendidikan. Salah satu masalah yang dihadapi adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan, khususnya pendidikan dasar. Menurut Abdillah (2013:15), rendahnya mutu pendidikan di Indonesia merupakan masalah penting yang harus diselesaikan.

Guru merupakan penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, guru juga sebagai figur manusia yang menempati posisi dalam memegang peranan penting dalam pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah merupakan paradigma baru dalam pendidikan, dalam prakteknya menuntut adanya : (a) kepemimpinan sekolah yang kuat, (b) partisipasi warga sekolah dan warga masyarakat yang tinggi, (c) pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, (d) proses belajar mengajar yang efektif, (e) keterbukaan dan kemauan untuk berubah, (f) responsive dan antisipatif, (g) akuntabilitas, (h) *teamwork* yang cerdas, kompak dan dinamis, dan sebagainya. Sejalan dengan tuntutan tersebut, maka kepala sekolah dan komite sekolah memiliki peranan yang sangat strategis dalam

meningkatkan kinerja sekolah termasuk dalam hal ini meningkatkan prestasi kerja guru.

Beberapa faktor penting dalam implementasi manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah adalah adanya kepemimpinan yang baik, serta adanya partisipasi masyarakat yang tinggi di setiap sekolah. Peran kepala sekolah dalam lingkungan sekolah adalah sebagai pemimpin, pendidik, supervisor, inovator, dan motivator. Pada kenyataannya Kepala-kepala SDN di Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep belum menjalankan peran dan fungsinya secara maksimal, sehingga berpengaruh pada prestasi guru.

Manajemen Berbasis Sekolah merupakan strategi untuk mewujudkan sekolah yang efektif dan produktif. MBS merupakan paradigma baru manajemen pendidikan yang memberikan otonomi luas pada sekolah dan pelibatan masyarakat dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional. Otonomi diberikan agar sekolah leluasa mengelola sumber daya, sumber dana, sumber belajar dan mengalokasikannya sesuai prioritas kebutuhan, serta lebih tanggap terhadap kebutuhan setempat (Mulyasa, 2004:3). Dalam hal ini yang berhubungan dengan keterlibatan masyarakat melalui Komite Sekolah.

Komite Sekolah adalah badan mandiri yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu, pemerataan dan efisiensi pengelolaan pendidikan di Satuan Pendidikan (Kep. Mendiknas Nomor: 044/U/2002 tanggal 2 April 2002). Badan ini bersifat mandiri, tidak mempunyai hubungan hirarkis dengan sekolah maupun lembaga pemerintah lainnya. Sebagai badan yang mempunyai peran pemberi Pertimbangan (*advisory agency*) dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan di tingkat satuan pendidikan, Pendukung (*supporting agency*) baik yang berwujud finansial, pemikiran, maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan, Pengontrol (*controlling agency*) dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan sereta Mediator antara pemerintah (eksekutif) dengan masyarakat di satuan pendidikan. Dituntut mempunyai kapasitas yang memadai sehingga dapat menjalankan perannya dengan maksimal, sehingga stigma bahwa komite sekolah hanya sebagai tukang stempel kebijakan kepala sekolah pelan-pelan dapat ditepis.

Peran komite sekolah dapat ditingkatkan melalui pengembangan program

yang baik, sistem penguatan struktur kepengurusan, serta pemilihan pengurus organisasi dan komposisi anggota sesuai dengan ketentuan. Bagaimanapun juga, setiap anggota komite sekolah harus benar-benar memahami peran, tugas, dan fungsi masing-masing dalam memajukan pendidikan bangsa.

Kinerja guru banyak disangkutpautkan dengan rendahnya mutu pendidikan. Guru sebagai makhluk sosial juga memerlukan kebutuhan yang lain untuk dapat bekerja dengan baik. Faktor internal adalah faktor dari dalam diri guru itu sendiri, antara lain motivasi kerja dan kompetensi guru. Faktor eksternal, antara lain, lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja. Lingkungan kerja, antara lain, hubungan sesama guru, kepala sekolah, komite sekolah dan seluruh stakeholder sekolah. Bila diamati di lapangan, guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini. 1) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep?; 2) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan Peran Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep?; 3) Apakah terdapat pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah secara simultan terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1) pengaruh yang signifikan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep; 2) pengaruh yang signifikan Peran Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep; 3) pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah secara simultan terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep.

1.4 Kegunaan Penelitian

- 1) Kepala sekolah. Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan pertimbangan dalam mengaplikasikan peran kepemimpinan pendidikan untuk membangun komitmen menuju sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada guru agar bekerja dengan nyaman, aman, kreatif, dan menyenangkan, serta memberdayakan potensi yang dimiliki sekolah, dalam rangka menunjang kualitas pendidikan di sekolah.
- 2) Guru. Guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam pengelolaan pembelajaran yang dimotivasi oleh pimpinan sekolah agar dapat bekerja dengan efektif, efisien, nyaman, aman, berinovasi kerja tinggi, dan siap bersaing dengan sekolah lain. Dukungan pemimpin sekolah akan meningkatkan kinerja guru.
- 3) Peneliti lanjut. Hasil penelitian dapat dipergunakan peneliti lanjut sebagai bahan referensi untuk meningkatkan kinerja guru bila dihubungkan dengan peran kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah dapat melakukan penelitian lanjutan yang lebih luas dan mendalam.

b. KAJIAN TEORI

2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala Sekolah merupakan sosok “yang dituakan” sehingga yang diharapkan darinya adalah contoh dan teladan yang baik. Kedudukannya sebagai pimpinan membawa dampak bahwa kepala sekolah berkewajiban melaksanakan bimbingan dan teguran terhadap anak yang melakukan kesalahan dengan sikap kebapakan dan tidak dilandasi dengan sikap kecurigaan. Sekolah dianggap sebagai keluarga besar yang memerlukan kerjasama warganya dan kerjasama inilah merupakan landasan keberhasilan sekolah.

Guru merupakan subsistem penting yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan proses dan mutu peserta didik. Secara sederhana, guru berarti orang yang mengajarkan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang mengajar di tempat tertentu, tidak hanya di lingkungan lembaga formal, tetapi juga di rumah, tempat ibadah atau di tempat lain. Guru menempatkedudukan terhormat di masyarakat. Salah satu faktor yang menyebabkan hal tersebut adalah kewibawaan. Sementara kewibawaan terbentuk atas keselarasan antara perkataan dan perbuatan

yang konsisten. Masyarakat menganggap bahwa guru adalah sosok yang pantas digugu dan ditiru. Hal ini menunjukkan bahwa guru adalah sosok teladan, panutan, dan sosok yang mengemban tugas mulia.

Sementara itu, tugas dan tanggung jawab guru tidak sekadar mengajarkan ilmu pengetahuan, tetapi lebih kompleks dari itu. Seorang guru mengemban amanah sebagai pengajar, juga sekaligus sebagai seorang pendidik. Guru bukan semata sebagai pengajar yang mentransfer pengetahuan dan keterampilan melainkan juga sebagai pendidik yang mentransfer nilai-nilai dan sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan arahan dan tuntunan kepada peserta didik. Djamarah (2000:12), mengatakan bahwa guru adalah figur pemimpin, sekaligus arsitektur yang membangun dan membentuk jiwa dan watak peserta didik. Dengan demikian, menjadi seorang guru tidak mudah, menjadi guru tidak cukup hanya berpengetahuan saja, tetapi perlu ditunjang dengan kompetensi lain yang mendukung proses dan tanggung jawab sebagai guru.

Dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator* (EMASLIM) (Mulyasa, 2003 : 98).Kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas paling tidak harus memiliki kepribadian yang kuat, memahami tujuan dengan baik, memiliki pengetahuan yang luas dan memiliki ketrampilan profesional yang terkait dengan bidang tugasnya. Kepribadian yang kuat dapat dilihat dari sifat-sifat seperti, keberanian, kejujuran, semangat, kepekaan sosial dan sebagainya. Wahjosumidjo (2002:110), menegaskan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin yang baik adalah seorang kepala sekolah yang memiliki karakter atau ciri-ciri khusus yang mencakup : kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, diklat dan ketrampilan profesional, pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Sedangkan Mulyasa (2003:115) menjelaskan bahwa kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisa dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

2.2 Partisipasi Komite Sekolah

Komite sekolah merupakan suatu lembaga nonprofit dan nonpolitis, dibentuk

berdasarkan musyawarah yang demokratis oleh para *stakeholders* pendidikan pada tingkat satuan pendidikan sebagai representasi dari berbagai unsur yang bertanggung jawab terhadap peningkatan proses dan hasil pendidikan. Komite sekolah merupakan badan yang bersifat mandiri, tidak mempunyai hubungan hierarkis dengan sekolah manapun lembaga pemerintah lainnya. Komite sekolah dan memiliki kemandirian masing-masing tetapi tetap sebagai mitra yang harus saling bekerja sama sejalan dengan konsep manajemen berbasis sekolah. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (2003 : 24) pada pasal 36 ayat 3 ditegaskan bahwa : “Komite sekolah/madrasah, sebagai lembaga mandiri, dibentuk dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada tingkat satu sekolah.

Dibentuknya komite sekolah dimaksudkan sebagai wadah pemberdayaan peran serta masyarakat (Suryadi, 2003). Komite sekolah merupakan mitra sekolah dalam upaya membangun komitmen dan loyalitas serta kepedulian masyarakat terhadap peningkatan kualitas sekolah.

Keberadaan komite sekolah senantiasa bertumpu pada landasan partisipasi masyarakat dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan hasil pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, pembentukannya harus memperhatikan pembagian peran sesuai dengan posisi dan otonomi yang ada.

Pengurus komite sekolah adalah personal yang ditetapkan berdasarkan kriteria sebagai berikut : (a) Dipilih dari dan oleh anggota secara demokratis dan terbuka dalam musyawarah komite sekolah. (b) Masa kerja ditetapkan oleh musyawarah anggota komite sekolah. (c) Jika diperlukan pengurus komite sekolah dapat menunjuk atau dibantu oleh tim ahli sebagai konsultan sesuai dengan bidang keahliannya (Depdiknas, 2002 : 25). Adapun keanggotaan komite sekolah berasal dari unsur-unsur yang ada dalam masyarakat. Disamping itu unsur dewan guru, yayasan/lembaga penyelenggara pendidikan, badan pertimbangan desa dapat juga dilibatkan sebagai anggota. Anggota komite sekolah dari unsur masyarakat dapat berasal dari komponen-komponen sebagai berikut : (a) Perwakilan orang tua/wali peserta didik

berdasarkan jenjang kelas yang dipilih secara demokratis. (b) Tokoh masyarakat (ketua RT/RW/RK, kepala dusun, ulama, budayawan, pemuka adat). (c) Anggota masyarakat yang mempunyai perhatian terhadap peningkatan mutu pendidikan. (d) Pejabat pemerintah setempat seperti, Lurah, Camat, Kepolisian dan sebagainya. (e) Dunia industri atau dunia usaha. (f) Pakar pendidikan yang mempunyai perhatian terhadap peningkatan mutu pendidikan. (g) Organisasi profesi tenaga kependidikan. (h) Perwakilan siswa bagi tingkat SLTP/SMU/SMK yang dipilih secara demokratis berdasarkan jenjang kelas, dan perwakilan forum alumni (SD/SLP/SLA) yang telah dewasa dan mandiri.

2.3 Kinerja Guru

Nawawi (2000:34) mengemukakan bahwa prestasi kerja juga berarti karya, yang dimaksud dengan karya adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.

John. S (1988:33) memberi batasan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target/sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja senantiasa berhubungan dengan prestasi yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas individunya, kinerja juga merupakan persyaratan yang harus dimiliki setiap individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sejalan dengan itu Lioyd. L. Brags (1991:23) mengatakan bahwa prestasi dapat didefinisikan kemampuan melaksanakan tugas guru dalam mengajar yang berkaitan dengan merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran di kelas.

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain kemampuan dan kemauan. Kemampuan tanpa adanya kemauan tidak menghasilkan kinerja. Demikian halnya kemauan tanpa disertai kemampuan juga tetap tidak menghasilkan kinerja optimal. Mulyasa berpendapat (2010:16) yang berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja atau produktivitas, yaitu faktor teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan dan tingkat upah minimal, serta kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah. Sejalan dengan pendapat

tersebut Sedarmayanti (2001:67) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, dan budaya kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial dan kesejahteraan; (8) iklim kerja; (9) sarana dan prasarana yang memadai; (10) teknologi; dan (11) kesempatan untuk berprestasi. Kedua pendapat tersebut merujuk pada variabel yang sama, yakni beberapa aspek yang terdapat pada individu, lingkungan dan budaya kerja, sarana/prasarana, dan kesejahteraan sebagai motivasi kerja. Secara umum kinerja menurut Hasibuan (2001:126) dapat diterjemahkan dalam penilaian perilaku yang secara mendasar meliputi hal-hal sebagai berikut. (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan, (5) keputus yang diambil, (6) perencanaan kerja, dan (7) daerah organisasi kerja. Jika kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang, maka kinerja merupakan keluaran atau hasil pelaksanaan tugas. Kinerja berpengaruh sangat erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana upaya untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam organisasi. Kinerja merupakan hal-hal seperti yang diungkapkan Nawawi (2003:13) yaitu sesuatu yang dicapai melalui prestasi-prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kaitannya dengan kinerja yang dimaksudkan adalah prestasi atau kemampuan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengaruh antarpribadi. Kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang dikerjakan ketika menghadapi suatu tugas.

2.4 Prestasi Guru

Prestasi kerja sebagai suatu hasil yang diperoleh setelah pelaku kerja melakukan aktifitas kerja dengan baik. Pelaku kerja ini akan merasa senang sehingga membuatnya mendapatkan kepuasan.

Byars dan Roe (2000:417) menjelaskan mengenai format penilaian prestasi kerja pegawai, dengan unsur-unsur yang dinilai meliputi : (1) Kualitas dari pekerjaan yaitu mutu hasil pekerjaan dengan mempertimbangkan keakuratan, ketelitian, dan dapat dipercaya, (2) Kuantitas dari pekerjaan yaitu jumlah dari pekerjaan yang bermanfaat, pada periode waktu sejak penilaian terakhir,

dibandingkan dengan standar kerja yang telah dibuat, (3) Kerja sama yaitu sikap pegawai terhadap pekerjaan, terhadap teman kerja, dan pimpinannya, (4) Pengetahuan terhadap pekerjaan yaitu tingkat dimana pegawai mengerti bermacam prosedur dari pekerjaan dan tujuan-tujuannya, (5) Keandalan dari pekerjaan, yang ditandai dengan keakuratan tugas dan pembagian waktu yang berkaitan dengan catatan pegawai dan kemampuan perilaku dalam peraturan unit kerja.

Faustino C.G (1995:136) menyatakan diperlukan dua syarat utama untuk melakukan penilaian performansi yang efektif, (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara obyektif dan (2) adanya objektifitas dalam proses evaluasi. Dalam hal ini terdapat tiga tipe kriteria penilaian yang saling berbeda: (1) penilaian prestasi kerja berdasarkan hasil (2) penilaian prestasi kerja berdasarkan perilaku, (3) penilaian kinerja berdasarkan judgment.

Penilaian prestasi kerja berdasarkan hasil yaitu merumuskan kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir (end reult). Sasaran kinerja biasa ditetapkan manajemen atau kelompok kerja. Penilaian prestasi kerja berdasarkan perilaku yaitu mengukur cara pencapaian sasaran (goals), dan bukannya hasil akhir (end reult). Sedangkan penilaian kinerja berdasarkan judgment, menilai dan atau mengevaluasi hasil kerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik yaitu quantity ofwork (jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan), quanlity ofwork (kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan). Job knowledge (luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya), cooperation (kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain/sesama anggota organisasi). Creativity (keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan menyelesaikan persoalan yang timbul). Initiative (semangat untuk melaksanakan).

c. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *expost facto*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut (Sugiyono, 2014:7).

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional. Metode ini

mendeskripsikan hubungan antar variabel penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini sejumlah SD Negeri di Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep. Dari 19 SD di Kecamatan Pragaan kami mengambil 16 obyek sampel karena obyek tersebut adalah SD Negeri., pemilihan sampel secara Cluster Sampling diperoleh 16 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep terdiri dari kepala sekolah, komite sekolah dan guru.

3.3 Teknik Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen Penelitian

Menurut Widoyoko (2012:33), kuisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden-responden untuk diberikan respon yang sesuai dengan permintaan pengguna. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan cross section dengan menggunakan median kuisioner atau angket. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Peran Komite Sekolah dan Kinerja Guru dengan skala likert.

Kisi-kisi instrumen penelitian dalam ini terdiri dari variabel Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Peran Komite Sekolah dan Kinerja Guru. Instrumen penelitian sebelum dilakukan uji coba.

Penggunaan instrumen untuk mendapatkan data-data pada sampel yang telah ditentukan harus diuji coba dahulu karena instrumen yang digunakan tergolong nonbaku. Instrumen yang digunakan didesain dan dikembangkan oleh peneliti dengan memodifikasi instrumen-instrumen yang telah ada. Beberapa syarat-syarat instrumen dapat digunakan dalam penelitian dan mampu menggali data-data yang diharapkan. Nasution (2004:169), memberi ciri-ciri yang harus memenuhi 2 (dua) persyaratan penting, yakni valid dan reliabel.

3.4 Teknik Analisis Data

Data Analisis data dimaksud untuk menguji kebenaran hipotesis. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi, baik regresi sederhana maupun regresi ganda. Sebelum analisis data dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan deskripsi data penelitian yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas dan 1

(satu) variabel terikat dalam bentuk tabel data, distribusi frekuensi, histogram.

Langkah-langkah berikutnya adalah dengan uji persyaratan analisis data yang meliputi uji normalitas dan homogenitas data kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis

d. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Kepemimpinan Kepala SD Negeri di Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep

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. Pengelolaan 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 kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep, 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 dibawah 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 mempengaruhi idealisme kepala sekolah dalam penelitian ini

sebagian besar tergolong pada kategori sedang (53%).

Kepala sekolah yang mempunyai kepemimpinan yang baik juga dapat diketahui dari kemampuannya untuk memotivasi guru sehingga menjadi lebih semangat. Motivasi ini terlihat dari bentuk sikap kepala sekolah yang selalu memberikan dukungan terhadap gagasan guru, memberikan dorongan semangat, dan selalu menjadi inspirasi bagi guru, karyawan, dan siswa. Berdasarkan beberapa indikator tersebut, fungsi kepemimpinan motivasi inspirasional kepala sekolah dalam penelitian ini sebagian besar tergolong pada kategori tinggi (51%).

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 (53%)

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 (54%).

Pada penelitian ini dideskripsikan kualitas kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan penilaian dari guru SD Negeri di Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep. 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 SD Negeri di Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep berada pada kategori tinggi (54%), sedangkan yang lainnya menilai kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori sedang (46%).

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 SD Negeri di Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep, sehingga mampu mengantarkan sekolah yang dipimpnannya menuju tujuan utama dari pendidikan, yaitu menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas

4.2 Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep

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, sikap guru dalam proses pembelajaran, melakukan evaluasi 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 (52%)

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 (61%)

Pada penelitian ini dinilai kinerja berdasarkan keempat tahapan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru SD Negeri di Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep yang menjadi responden, yaitu sebesar 54% mempunyai kinerja yang tinggi, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 46% mempunyai kinerja yang berada dalam kategori sedang. Berdasarkan hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kinerja guru cukup baik. Hasil penelitian menunjukkan suatu indikasi yang positif, yaitu memberi gambaran mengenai kinerja guru-guru SD Negeri di Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep yang sebagian besar mempunyai kinerja yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tahap perencanaan pembelajaran sebagian besar berada pada kategori tinggi (57%).

4.3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep

Hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep, berdasarkan hasil penelitian diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji regresi yang lebih kecil dari taraf signifikansi, yaitu $<0,05$ dan nilai hitung F hitung yang lebih besar dari F tabel yaitu: 65,222.3,92

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep yang dibuktikan secara statistik juga diperkuat oleh hasil kategori pada

kategori tersebut, dimana keduanya sama-sama berada pada kategori sedang dan cukup. Kepemimpinan kepala sekolah dinilai oleh guru SD Negeri di Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep berada pada kategori tinggi sebesar 54% dan berada pada kategori sedang sebesar 46%, dan untuk variabel kinerja guru pada penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi sebesar 54% dan berada pada kategori sedang sebesar 46%. Berdasarkan hasil uji statistik dan hasil kategori kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai sumbangan efektif terhadap kinerja guru sebesar 0,306, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 30,6% sedangkan 69,4% yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Imam Erfendi (2005: 2) yang berjudul "Pengaruh Pengalaman Guru, Motivasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara". Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa pengalaman guru, motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

e. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kepemimpinan kepala sekolah yang diukur menggunakan aspek karisma, pengaruh idealisme, motivasi yang inspiratif bagi guru, rangsangan intelektual kepada guru, dan kepedulian terhadap individu guru, persepsi oleh separuh guru SD Negeri di Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep pada penelitian ini berada pada kategori tinggi sebesar 54% (81 guru) dan pada kategori sedang sebesar 46% (69 guru).

Kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep yang dinilai pada tahap perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan tindak lanjut hasil penilaian pembelajaran, pada penelitian ini 54% guru berada pada kategori tinggi dan 46% pada kategori sedang.

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

guru SD Negeri di Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep sehingga tinggi rendahnya kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep. Hal tersebut ditunjukkan dengan uji regresi yang lebih kecil dari taraf signifikansi, yaitu $< 0,05$ dan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel, yaitu $65,222 > 3,92$. Koefisien R² sebesar 0,306 berarti variabel kepemimpinan kepala sekolah mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 30,6%. Kebermaknaan 69,4% yang lainnya diperkirakan 111 112 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini seperti pengetahuan guru, kepribadian guru, dedikasi, pengembangan profesi, dan lain sebagainya.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian dan melakukan analisa terhadap hasilnya, maka peneliti dapat memberikan saran, antara lain:

1. Bagi kepala sekolah dapat meningkatkan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pada institusi pendidikan sekolah. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu, kepala sekolah disarankan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya diantaranya 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.
2. Bagi guru dapat meningkatkan kinerja pada berbagai tahap pembelajaran salah satunya dengan cara menjadikan sosok kepala sekolah dengan kepemimpinan yang berkualitas sebagai panutan dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja dari guru. Peneladanan sikap kepala sekolah dapat dilakukan dengan cara selalu melakukan diskusi dengan kepala sekolah yang terkait dengan pembelajaran, menerima masukan dan kritik yang membangun dari kepala sekolah, dan selalu mematuhi instruksi kepala sekolah demi kemajuan anak didik
3. Kiranya dengan adanya keberhasilan dalam membawa kinerja guru kearah yang lebih baik patutlah untuk hal ini di tularkan

kesekolah atau kecamatan yang lain dengan jalan sharing pada wadah MKKS

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Andianto. 2013. *“Analisis Pengaruh Kebijakan Dividen, Kebijakan Hutang, Profitabilitas dan Keputusan Investasi Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur Di BEI Periode 2009-2012”*. Semarang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.
- Anonim. 2002. *Surat Keputusan Mendiknas No. 044/U/2002, Tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah*.
- Azan Khairul. 2014. *Mutu Layanan Akademik*. [Http://jurnal.upi.edu/file/5_Khairul_Azani_5_reg.pdf](http://jurnal.upi.edu/file/5_Khairul_Azani_5_reg.pdf) .Diakses [15/09/2020)
- Depdiknas .2003. *Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional*.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2000. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi;Konsep,Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Nasution, S. 2004. *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif*. Bandung: Tarsito Agung.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Suryadi, K, Ramdhani, A. 2003. *Sistem Pendukung Keputusan*, Bandung: Rosda.
- Wahjosumidjo, 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widoyoko, Eko Putro. 2012. *Evaluasi Program Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka belajar.