

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU

Tri Ratna Dewi

Dosen PGMI STKIP Oku Timur, Sumsel

ratnadewi081190@gmail.com

Abstract

Leadership is a esensitas directing the work members of the organization to achieve the objectives of the organization. The leadership of the head of the school in an effort to reach the target of and objective of education organizations, in a way to strengthen the belief, support, cooperation and guide to subordinates. In this case increase the performance of teachers is one of the from role of the leadership head of school. Performance leadership the principal is an effort of the do in to implement a grand management school to realize the purpose of the education effective and efficient. Considering the leadership and motivation of work the head of school against the performance of a teacher giving a correlation in the achievement of the purpose of education. Then, every principal must understand the key to success in leadership, one of them includes, the importance of the leadership of head of school, indicators the leadership of head of school effective and model the leadership of head of school a ideal.

Abstrak

Kepemimpinan adalah esensitas yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya untuk mencapai sasaran dan tujuan lembaga pendidikan, dengan cara memperkuat keyakinan, dukungan, kerjasama dan membimbing kepada bawahan. Dalam hal ini meningkatkan kinerja guru merupakan salah satu bentuk peran kepemimpinan kepala sekolah. Kinerja kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dalam mengimplementasi manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Mengingat kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru memberikan suatu korelasi dalam pencapaian tujuan pendidikan. Maka, setiap kepala sekolah harus memahami kunci sukses dalam kepemimpinannya, yang diantaranya mencakup: pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, model kepemimpinan kepala sekolah yang ideal. Bahwasannya peran kepala sekolah dalam kepemimpinan adalah memiliki kepribadian dan sikap aktifnya dalam mencapai tujuan. Kepala sekolah yang aktif dan kreatif dalam menumbuhkan pembaharuan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru

Pendahuluan

Tugas kependidikan pada hakekatnya adalah suatu usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan peserta didik di dalam dan di luar sekolah yang berlangsung seumur hidup. (UU Sisdiknas Pasal 1 Ayat 1 tahun 2003) Oleh karena itu, usaha tersebut merupakan kesadaran untuk mencapai tujuan. Tujuan pembelajaran dapat dicapai apabila guru dapat membantu peserta didik dalam mengembangkan kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotor.

Guru memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai seringkali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas guru yang memadai. Dengan demikian salah satu cara peningkatan kualitas output melalui peningkatan kinerja guru. Guru dapat meningkatkan kualitas kerjanya apabila memiliki motivasi kerja. Kinerja guru sebagai pendidik tercermin dalam aktifitas yang dilakukan. Dalam hal ini kepala sekolah merupakan pemimpin tingkat satuan pendidikan yang harus

memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Perilaku kepemimpinan yang efektif dan efisien dari kepala sekolah, sangat menentukan atau sangat mempengaruhi kinerja guru-guru. Imam Wahyudi, 2012:6)

Kepala sekolah selaku pemimpin formal di dunia pendidikan dituntut untuk dapat meningkatkan sumber dayanya, terutama dalam hal pengelolaan organisasi. Kinerja kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasi manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Imam Wahyudi, 2012:18

Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kompetensi manajerial dan kompetensi supervise untuk meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mengembangkan sebuah sekolah. Kepala sekolah harus mampu melahirkan output yang bermutu. Hal ini terkait dengan faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang berkaitan dengan kinerja guru. Kaitannya dalam hal ini penulis ingin menjabarkan terkait dengan sejauh mana “kepemimpinan kepala sekolah berperan terhadap kinerja guru”.

Penelitian ini merupakan library study atau teoritical study dan observasi lapangan tujuannya menemukan hipotetical model.

Dasar Hukum

Untuk melaksanakan reformasi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara dibidang pendidikan, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas). Adapun substansi dari Undang-Undang Sisdiknas yang baru tersebut nampak dari visinya: terwujudnya system pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu proaktif menjawab tantangan zaman. Nazarudin Rohman, 2009:92

Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan yang ada adalah melakukan pemberdayaan kepala sekolah. Hal ini karena kepala sekolah merupakan motor penggerak bagi sumber daya sekolah terutama guru-guru dan karyawan sekolah.

Pentingnya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan atau leadership adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. (Beni Ahmad Saebani & Ii Sumantri, 2014: 26) Dalam berbagai bidang kehidupan banyak ditemui pemimpin-pemimpin yang sebenarnya kurang layak untuk mengemban amanah kepemimpinannya.

Demikian halnya dalam dunia pendidikan, tidak sedikit pemimpin-pemimpin pendidikan karbitan atau amatiran yang tidak memiliki visi dan misi yang jelas tentang lembaga pendidikan atau sekolah yang dipimpinya. Kondisi seperti ini telah mengakibatkan buruknya iklim dan budaya sekolah, bahkan telah menimbulkan banyak konflik negatif dan stres para bawahan yang dipimpinya. Hal ini perlu adanya penanganan yang serius dan perubahan, karena kepemimpinan pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam membangun sekolah efektif. Kartini Kartono, 2005:19

Kinerja kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci dalam membentuk kultur sekolah. Kepala sekolah harus dapat membentuk budaya positif sehingga para stafnya berbagi pengertian dan memiliki dedikasi untuk meningkatkan sekolah dan pengajaran. Prestasi akademi atau keberhasilan suatu lembaga satuan pendidikan dapat diprediksi berdasarkan pengetahuan terhadap perilaku kepemimpinan seorang kepala sekolah. Hal tersebut dapat dipahami karena proses kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja para guru. Dalam hal ini perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, terbuka, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para gurubaik sebagai individu maupun kelompok.

Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif

Kepala sekolah yang efektif sedikitnya harus mengetahui, menyadari, dan memahami terkait tiga hal yaitu: (1) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di sekolah (2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktifitas sekolah, dan (3) bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi. Kartini Kartono, 2005:19

Indikator kepala sekolah terkait dengan penjelasan di atas bahwasannya kepala sekolah harus memiliki komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, selain itu yang menjadi penting kepala sekolah harus memiliki sifat-sifat atau gaya kepemimpinan yang demokratis lugas dan berkomunikasi secara terbuka terhadap guru khususnya, untuk meningkatkan atau memotivasi kinerja guru.

Model/Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Ideal

Setiap kepala sekolah pasti memiliki keinginan untuk membangun sekolah yang efektif. Kepala sekolah yang inovatif mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Untuk melakukan inovatif secara efektif, kepala sekolah harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya. Pada umumnya kepala sekolah menggunakan gaya gabungan antara pembagian tugas dan hubungan manusia. Mulyasa, 2011:47

Pembagian tugas merupakan strategi kepala sekolah yang lebih mengutamakan setiap tugas dapat dilaksanakan dengan baik oleh masing-masing tenaga kependidikan, sedangkan gaya penghubungan manusiawi lebih mengutamakan pemeliharaan hubungan manusiawi dengan setiap warga sekolah. Gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan di sekolah adalah gaya kepemimpinan situasional. Dalam hal ini, kepala sekolah harus mampu

bertindak sesuai dengan situasi dan kondisi guru, tenaga kependidikan, dan warga sekolah lainnya.

Dalam kepemimpinan kepala sekolah harus pandai berteori dan mempraktikkan gagasan dalam tindakan nyata. Praktik adalah tindakan nyata seorang kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya. Dalam hal ini kepala sekolah berusaha menerapkan model/gaya keteladanan dalam kepemimpinan. Jadi seorang kepala sekolah tidak hanya bersifat otoriter dalam kepemimpinannya tetapi juga menanamkan keteladanan kepada para guru, pegawai dan warga sekolah.

Berikut ini penjelasan mengenai beberapa gaya kepemimpinan:

1. Kepemimpinan yang otokratis
2. Kepemimpinan tipe militeristik
3. Kepemimpinan gaya paternalistic
4. Gaya/model kepemimpinan kontingensi fielder
5. Gaya/model kepemimpinan tiga dimensi
6. Gaya/model kontinum berdasarkan banyaknya peran serta bawahan dalam pengambilan keputusan
7. Gaya Kepemimpinan laissez faire
8. Kepemimpinan yang demokratis
9. Gaya kepemimpinan karismatik. Tatang, 2015:215

Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai cara, perilaku, dan kemampuan seseorang (Poerwadarminta, 2005 : 598) Sedangkan Hadari Nawawi (1996 : 34) mengartikan kinerja sebagai prestasi seseorang dalam suatu bidang atau keahlian tertentu, dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya yang didelegasikan dari atasan dengan efektif dan efisien. Lebih lanjut beliau mengungkapkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan sesuatu pekerjaan, sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Anwar Prabu Mangkunegara, (2004 : 67) mengungkapkan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kane (1986 : 237), kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Sedangkan guru adalah seseorang yang profesional dan memiliki ilmu pengetahuan, serta mengajarkan ilmunya kepada orang lain, sehingga orang tersebut mempunyai peningkatan dalam kualitas sumber daya manusianya. Maka kinerja guru yaitu berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa. (Sanjaya, 2005:13-14).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2001). Adapun ahli lain yang berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan agar

hasil yang diharapkan dapat terwujud (Tempe, A Dale, 1992). Fatah (1996) menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Indikator - indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kuminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni ketrampilan, upaya sifat kadaan dan kondisi eksternal (Sulistiyorini, 2001). Tingkat ketrampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ketempat kerja, seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknk. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi ayng memperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria. Menurut castetter (dalam Mulyasa, 2003) mengemukakan ada empat kriteria kinerja, yaitu :

- a. Karakteristik individu
- b. Proses
- c. Hasil, dan
- d. Kombinasi antara karakter individu, proses, dan hasil.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru debeikan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, jug akan

menimbulkan rasa tidakpuas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Menurut Pidarta (1999) bahwa moral kerja positif adalah suasana kerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan didalamnya. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang dengan bidang kemampuannya. Hal ini dipertegas oleh Munandar (1992) yang mengatakan bahwa kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor di antaranya kecerdasan.

Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkret dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- a. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental, terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikannya dan cara berkomunikasi maupun teknik mengevaluasinya.
- b. Kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya. (Daryanto, 2001).

Kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja, perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien, seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara

mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain. Hal ini diperkuat oleh pendapat As'ad (1995) dan Robbins (1996) yang menyatakan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja seseorang dapat dilakukan dengan menggunakan tiga macam kriteria, yaitu: (1) hasil tugas, (2) perilaku dan (3) ciri individu.

Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria (indikator) yang dapat diukur. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam berperilaku maupun bekerja, cara berkomunikasi dengan orang lain. Evaluasi atau penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feedback* sekaligus sebagai *follow up* bagi perbaikan kinerja selanjutnya.

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi:

- Unjuk kerja,
- Penguasaan materi,
- Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan,
- Penguasaan cara-cara penyesuaian diri,
- Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Sulistiyorini, 2001).

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan, yaitu:

- Guru sebagai pengajar
- Guru sebagai pembimbing; dan
- Guru sebagai administrator kelas, (Danis S, 2002).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan indikator kinerja guru, antara lain;

- Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar,

- Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa,
- Penguasaan metode dan strategi mengajar
- Pemberian tugas kepada siswa
- Kemampuan mengelola kelas
- Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Kinerja guru Profesional

Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar. (Rusman. 2012 Hlm 42).

Standar kinerja guru perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Berkenaan dengan standar kinerja guru, Piet A. Sahertian menjelaskan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru atau kinerja guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

1. Bekerja dengan siswa secara individual.
2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran.
3. Pendayagunaan media pembelajaran.
4. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar.
5. Kepemimpinan yang aktif dari guru.

Untuk mencapai hal tersebut, seringkali kinerja guru dihadapkan pada berbagai hambatan/kendala sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan bentuk kinerja yang kurang efektif dengan kata lain standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Menurut Ivancevich (1996), patokan tersebut meliputi:

1. Hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi
2. Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi
3. Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya.
4. Keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian dalam Kusmianto (1997:49) bahwa, Standar Kinerja Guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

1. Bekerja dengan siswa secara individual.
2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran.
3. Pendayagunaan media pembelajaran.
4. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar.
5. Kepemimpinan yang aktif dari guru. (Rusman. 2012 Hlm 42).

Ada 10 Kompetensi Dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, meliputi:

1. Menguasai bahan
2. Mengelola program pembelajaran
3. Mengelola kelas
4. Menggunakan media dan sumber belajar
5. Menguasai landasan pendidikan
6. Mengelola interaksi pembelajaran
7. Menilai prestasi belajar siswa
8. Mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan
10. Memahami dan menapsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.

C. Ukuran Kualitas Kinerja Guru

Ukuran Kualitas Kinerja Guru Menurut T R. Mitchel(1978), salah satu ukuran standar adalah quality works, hal ini diperjelas Ivancevich bahwa ukuran lita kinerja guru dapat dilihat dari Produktivitas Pendidikan yang menyangkut putput siswa yang dihasilkan, Paul Mali mendefinisikan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan Produk meningkatkan hasil setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Hubungan produktivitas dengan kinerja seseorang dipaparkan sutermeister(1976), bahwa:

1. Produktivitas itu kira-kira 90 bergantung pada prestasi kerja dan 10g, tergantung pada teknologi dan bahan yang digunakan.
2. Prestasi kerja itu sendiri untuk 80-90% bergantung pada motivasinya untuk bekerja, 10-20% bergantung pada kemampuannya.
3. Motivasi kerja 50% bergantung pada kondisi sosial, 40% bergantung pada kebutuhan-kebutuhannya, 10% bergantung pada kondisi kondisi fisik.

Dari gambaran tersebut dapatlah dikatakan bahwa kinerja guru akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas pendidikan. Besarnya pengaruh pada tingkat efektivitasnya baik secara internal maupun eksternal diungkapkan oleh Depdiknas sebagai berikut.

"Efektivitas output sekolah dapat dikelompokkan ke dalam dua bagian, yaitu: Pertama efektivitas internal, merujuk pada keluaran pendidikan yang tidak diukur secara moneter seperti prestasi belajar, dan jumlah lulusan yang bersifat material dan bukan material seperti buku paket, metode pembelajaran, media pembelajaran, kurikulum, dan sebagainya. Kedua efektivitas eksternal, merujuk pada perbandingan antara masukan yang bersifat bukan moneter dengan keluaran yang bersifat moneter, misalnya penjurusan program pendidikan tertentu berpengaruh terhadap tingkat penghasilan lulusan yang telah bekerja".

D. Kriteria Menilai Kualitas Kinerja Guru

Kualitas kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kualitas kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial,

dan Profesional. Keempat Kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Standar Kompetensi Guru mencakup kompetensi inti guru yang dikembangkan menjadi Kompetensi Guru PAUD/TK/RA, Guru Kelas SD/MI, dan Guru Mata Pelajaran pada SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK.

Menurut Glasser (1998), berkenaan dengan kompetensi guru, yaitu ada 4 hal yang harus dikuasai guru, yaitu: menguasai bahan pelajaran, mampu mendiagnosis tingkah laku siswa, mampu melaksanakan proses pembelajaran, dan mampu mengevaluasi hasil belajar siswa.

Berdasarkan penjelasan di atas, serta berbagai kompetensi guru yang dikemukakan sebelumnya, maka kemampuan pokok yang harus dimiliki oleh setiap guru yang akan dijadikan tolak ukur kualitas kinerja guru adalah:

1. Kompetensi Paedagogik

Dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi pedagogik adalah "kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik". Depdiknas menyebut kompetensi ini dengan "kompetensi pengelolaan pembelajaran. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian.

2. Kompetensi Kepribadian

Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga guru akan tampil sebagai sosok yang patut "digugu" (ditaati nasehat/ucapan/perintahnya) dan "ditiru" (di contoh sikap dan perilakunya). Kepribadian

guru merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan belajar anak didik.

3. Kompetensi Profesional

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah “kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam”.

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek:

- Dalam menyampaikan pembelajaran
- Dalam melaksanakan proses pembelajaran
- Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran
- Dalam hal evaluasi

Adapun kriteria kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut:

- a. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

4. Kompetensi Sosial

Guru yang efektif adalah guru yang mampu membawa siswanya dengan berhasil mencapai tujuan pengajaran. Mengajar di depan kelas merupakan perwujudan interaksi dalam proses komunikasi. Menurut Undang-undang Guru dan Dosen kompetensi sosial adalah “kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar”. (Moh Uzer Usman. 1994. Hlm 122.)

Guru dimata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu di contoh dan

merupakan suri tauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif.

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU

Guru adalah salah satu komponen pendidikan yang memegang peran penting dalam keberhasilan pendidikan, guru diharapkan mampu memainkan peran sebagai guru yang ideal. Masyarakat mengharapkan agar ‘guru’ merupakan sosok yang dapat ‘digugu’ dan ‘ditiru’. Guru juga merupakan salah satu tokoh yang harus dijunjung tinggi, yaitu: ‘guru, ratu, wongatua karo’ (Tilaar, 2004: 11). Pemerintah sering melakukan berbagai upaya peningkatan kualitas guru, antara lain melalui pelatihan, seminar, dan lokakarya, bahkan melalui pendidikan formal, dengan menyekolahkan guru pada tingkat yang lebih tinggi. Kendatipun pada pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, tetapi permasalahan dalam makalah ini difokuskan pada peran kepemimpinan kepala sekolah, pemberian kompensasi, kedisiplinan guru, dan pengembangan Sumber Daya Guru (SDM).

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Agar kepemimpinan tersebut dapat berperan, perlu diperhatikan beberapa hal berikut ini:

1. Bahwa yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan seseorang bukan pangkatnya atau penunjukannya selaku “kepala”, akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan.
2. efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuannya tumbuh dan berkembang
3. efektivitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk “membaca” situasi
4. perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan.

Pelaksanaanya, pekerjaan kepala sekolah merupakan pekerjaan yang berat, yang menuntut kemampuan ekstra. Kepala sekolah dituntut untuk mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai educator, manajer, administrator, dan supervisor (EMAS), yang sekarang dalam perkembangan selanjutnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai leader, inovator, dan motivator di sekolah. Dengan demikian dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator (EMASLIM).

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan, dan apa yang diinginkan, baik oleh guru maupun oleh pegawai tata usaha serta bawahan lainnya. Sehingga dengan kerjasama yang baik dapat menghasilkan pikiran yang harmonis dalam usaha perbaikan sekolah.

Peran kepala sekolah dalam kepemimpinan adalah memiliki kepribadian dan sikap aktifnya dalam mencapai tujuan. Kepala sekolah yang aktif dan kreatif dalam menumbuhkan pembaharuan. Kepemimpinan kepala sekolah cenderung mempengaruhi perubahan suasana hati, menimbulkan kesan dan harapan, pada keinginan dan tujuan khusus yang ditetapkan untuk urusan yang terarah. Hasil kepemimpinan ini mempengaruhi perubahan cara orang berfikir tentang apa yang dapat diinginkan, dimungkinkan, dan diperlukan, terkait dengan kinerja para guru.

Kesimpulan

1. Kepemimpinan adalah esensitas yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan atau leadership adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan

2. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan, dan apa yang diinginkan, baik oleh guru maupun oleh pegawai tata usaha serta bawahan lainnya.
3. Kepala sekolah memiliki fungsi sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator yang memiliki peranan masing-masing, selain itu kepala sekolah juga harus memiliki gaya kepemimpinan dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin.
4. Peran kepala sekolah dalam kepemimpinan adalah memiliki kepribadian dan sikap aktifnya dalam mencapai tujuan. Kepala sekolah yang aktif dan kreatif dalam menumbuhkan pembaharuan.

Referensi

- Kartono, Kartini. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Mulyasa. Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- _____. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Anggota IKAPI, 2011.
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Rohman, Nazarudin. Regulasi Pendidikan: Menjadi Guru Profesional Pasca Sertifikasi. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2009.
- Saebani, Beni Ahmad & Ii Sumantri, Kepemimpinan. Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Tatang. Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah. Bandung: CV Pustaka Setia, 2015.
- UU Sisdiknas Pasal 1 Ayat 1 tahun 2003 terkait tentang Arti Pendidikan.

Wahyudi, Imam. Mengejar Profesional Guru.
Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012.

Buchari Alma. (2009). Guru Profesional
Menguasai Metode dan Terampil
Mengajar. Bandung. Penerbit
ALFABETA.

Hamzah, Ondi Saondi, dkk, 2009. Etika Profesi
Keguruan. Refika Aditama, Jakarta.

Soetjipto dan Rafli Kosasih, (1999).Profesi
Keguruan. Jakarta: Reneka cipta.

Sudarwan Danim, 2010. Profesionalisasi dan
etika Profesi Guru. Alfabeto, Bandung.

Udin syarfuiddin Saud. (2009). Pengembangan
Profesi Guru. Bandung. Penerbit
ALFABETA.

Zainal aqib dan Elham Rohmanto. (2007).
Membangun Profesionalisme Guru dan
Pengawas Sekolah. Bandung. CV. YRAMA
WIDYA.