

Implementasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas

Stefani Intan Marukedu, Sara Dedo Ngara, Yohanis Malo, Laurens Ricardo Nani Boeloe, Yosep Bili Bora, Marvel Maramba Amah

Teknik Informatika, Universitas Stella Maris Sumba (Unmaris)

stefaniintanmarukedu@gmail.com, saradedongara@gmail.com, kakayomal144@gmail.com,
richoboeloe@gmail.com, yosepbili420@gmail.com, marvelmaramba670@gmail.com

Alamat: Radamata, Loura, Kabupaten Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur

Korespondensi Penulis : stefaniintanmarukedu@gmail.com

ABSTRACT

This research examines the implementation of leadership in improving teacher performance at Alfonsus Weetebula Catholic High School. The main focus of the research is to understand how the leadership style applied by school principals can influence teacher motivation, professionalism and work effectiveness. This research uses a quantitative method with a case study approach, where data is collected through in-depth interviews, observation and analysis of related documents. The research results show that transformational and participative leadership have a significant impact on improving teacher performance. School principals who are able to provide a clear vision, emotional support, as well as recognition and appreciation for teacher achievements, can create a more positive and productive work environment. In addition, training and continuous professional development were also found to be important factors in supporting improved teacher performance. This research concludes that the implementation of effective leadership in high schools is the main key in improving the quality of education through improving teacher performance.

Keywords : Satisfaction, Performance And SMA Katolik Alfonsus Weetebula

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji implementasi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Katolik Alfonsus Weetebula. Fokus utama penelitian adalah untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat mempengaruhi motivasi, profesionalisme, dan efektivitas kerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan studi kasus, di mana data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan partisipatif memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu memberikan visi yang jelas, dukungan emosional, serta pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi guru, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Selain itu, pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan juga ditemukan sebagai faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi kepemimpinan yang efektif di sekolah menengah atas adalah kunci utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

Kata kunci: Kepuasan, Kinerja Dan Sekolah Menengah Atas Katolik Alfonsus Weetebula.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah proses sistematis yang bertujuan untuk mentransfer pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap kepada individu melalui berbagai metode dan pengalaman belajar. Tujuan utamanya adalah untuk membentuk individu agar memiliki kemampuan untuk berpikir secara kritis, kreatif, dan mandiri serta mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan dalam kehidupan sehari-hari dan berkontribusi positif terhadap masyarakat. Melalui

pendidikan, individu dapat mengembangkan potensi mereka secara maksimal dan menjadi anggota produktif dalam masyarakat global yang beragam. Pendidikan merupakan pondasi utama dalam pembangunan suatu negara. Di dalam sistem pendidikan, peran guru sangatlah vital. Guru bukan hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing dan penggerak utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa. Di tingkat sekolah menengah atas, dimana siswa memasuki fase yang kritis dalam perjalanannya, kualitas kinerja guru menjadi semakin penting. Namun, seringkali kinerja guru tidak mencapai potensinya secara optimal. Pendidikan merupakan proses pembelajaran dan pengajaran yang bertujuan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan individu dalam berbagai aspek kehidupan, seperti kognitif, emosional, sosial, dan spiritual. Melalui pendidikan, seseorang dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta nilai-nilai yang diperlukan untuk menghadapi kehidupan sehari-hari dan berkontribusi dalam pembangunan masyarakat. Proses pendidikan dapat terjadi di berbagai tingkat, mulai dari pendidikan formal di sekolah hingga pendidikan informal di lingkungan sekitar. Tujuan utama dari pendidikan adalah menciptakan individu yang berkualitas, mandiri, dan mampu beradaptasi dengan perubahan zaman serta memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memimpin, mengarahkan, dan memotivasi guru dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan keterampilan komunikasi yang kuat, kemampuan pengambilan keputusan, serta kemampuan untuk menginspirasi dan mempengaruhi guru. Salah satu aspek kunci dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi guru. Seorang pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk menginspirasi, membimbing, dan memberikan arahan kepada guru. Ini bisa melibatkan komunikasi yang efektif, pemberian contoh yang baik, dan kemampuan untuk memahami dan menanggapi kebutuhan dan keinginan guru. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Mereka bertanggung jawab tidak hanya dalam manajemen sekolah, tetapi juga dalam memberikan dukungan dan bimbingan kepada guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Meskipun demikian, kepala sekolah sering dihadapkan pada berbagai kendala yang menghambat upaya mereka dalam meningkatkan kinerja guru. Karena kepemimpinan melibatkan kombinasi keterampilan, sifat-sifat pribadi, dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang untuk efektif dalam mengarahkan guru. Terdapat berbagai teori kepemimpinan yang mencoba menjelaskan karakteristik dan perilaku yang efektif dalam memimpin, termasuk teori kepemimpinan transaksional, transformasional, situasional, dan servan. Kepemimpinan tidak hanya terbatas pada posisi formal di dalam organisasi, tetapi juga dapat muncul dalam berbagai konteks kehidupan sehari-hari. Tujuan

utama dari kepemimpinan adalah untuk menciptakan visi yang jelas, memotivasi orang lain, memfasilitasi kerja sama, dan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

Hubungan keterlibatan kepemimpinan dan guru dalam konteks pendidikan sangat penting karena memengaruhi budaya sekolah, kebijakan dan visi-misi institusi. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arah yang jelas, memotivasi guru, memfasilitasi perkembangan profesional dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Sebaliknya, guru yang terlibat secara aktif dalam kepemimpinan sekolah dapat memberikan perspektif yang berharga, berkontribusi pada pengambilan keputusan dan mendukung implementasi inisiatif sekolah. Sinergi antara kepemimpinan dan guru dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam memfasilitasi keterlibatan guru. Seorang pemimpin sekolah yang efektif dapat menciptakan lingkungan di mana guru merasa didengar, didukung dan termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan sekolah serta pengembangan strategi pembelajaran yang efektif. Keterlibatan guru dalam hal ini dapat mencakup partisipasi dalam pengembangan kurikulum, kebijakan sekolah, dan program pembinaan profesional. Dengan demikian, hubungan antara kepemimpinan dan keterlibatan guru di sekolah bersifat saling mendukung dan penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kepemimpinan yang efektif dapat mendorong keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan sekolah, kolaborasi antar-staf dan motivasi untuk mencapai tujuan bersama. Sebaliknya, keterlibatan guru yang tinggi dapat memperkuat otoritas kepemimpinan, menginspirasi inovasi, dan menciptakan iklim kerja yang positif. Sebagai contoh, kepala sekolah yang memfasilitasi partisipasi guru dalam merencanakan kurikulum dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi guru, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kasual komparatif (Casual Comparative Research). Populasi penelitian para guru Sekolah Menengah Atas Katolik Alfonsus Weetebula. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah non-probability sampling dengan purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah model regresi sederhana. Teknik ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah

menggunakan Self- Administered Surveys yaitu data di kumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden secara langsung. 21 guru di Sekolah Menengah Atas Katolik Alfonsus Weetebula. Dengan demikian, data yang diperoleh adalah data primer karena berasal dari sumber data langsung (responden). Sampel dipilih berdasarkan kriteria-kriteria yang disyaratkan. Kriteria yang diambil yaitu: masa kerja guru minimal satu tahun.

HASIL DAN DISKUSI

Untuk melihat kualitas data responden, penelitian ini melakukan uji asumsi klasik yaitu dengan uji normalitas dan multikolinearitas. Dari hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikan di atas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Sedangkan uji multikolinieritas, diperoleh hasil perhitungan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Setelah melakukan uji asumsi klasik, peneliti kemudian melakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis pertama yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap kreativitas guru dengan menggunakan regresi linear sederhana (*simple linear regression*). Hasil pengujian ditampilkan pada tabel 4.2.

Hasil Uji Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Variabel	<i>Standardize d Coefficients (β)</i>	T	Sig.	R ²	Adj. R ²	F	Sig.
Kepuasan Kerja	0,520	6,524	0,000	0,27 0	0,264	42,55 7	0,000

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel diatas ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\beta=0,520$, $t=6,524$, nilai $p \leq 0,05$). Koefisien determinasi dengan nilai *adjusted R²* sebesar 0,264. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh sebesar 26.4% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya 73,6% mengindikasikan adanya faktor lain yang turut mempengaruhi. Dengan demikian, Membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja guru. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shin dan Zhou (2003), Gong *et al.* (2009), Mittal dan Dhar (2015). Penelitian ini telah membuktikan bahwa peran pemimpin dapat memberikan pengaruh positif bagi perkembangan diri Guru. Guru terdorong untuk kreatif tidak hanya karena dipengaruhi oleh kemampuan personal individu, tetapi juga karena munculnya faktor lain, yaitu pemimpin di tempat kerja.

SIMPULAN

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara signifikan dan parsial oleh kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru dapat dilihat dari R Square yaitu sebesar 0,264. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 26.4% sedangkan sisanya 73,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model regresi. Harga t hitung ($\beta=0,520$, $t=6,524$, nilai $p \leq 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru sehingga hipotesis pertama diterima.

DAFTAR REFERENSI

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik.* (Yogyakarta, : Graha Ilmu, 2003)
- Cholid Narbuko. Abu Ahmadi. *Metodelogi Penelitian.* (Jakarta : Bumi AKSARA. 1997).
- Gibson, James L. et. All. *Organisasi : Perilaku Struktur Proses.* Edisi 1, Jilid kelima.(Jakarta : Erlangga, 1985)
- Gramedia Pustaka Utama, 2003)
- Ilyas, Y, “*Kinerja*”, Cetakan pertama. (Depok : Badan Penerbit FKM UI, Depok.1999)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* (Bandung :. Remaja Rosdakarya, 2001
- Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan.* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2003)
- Nurlaila. *Manajemen Sumber Daya Manusia I.* (Jakarta : Lep Khair2010)
- Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar.* (Jakarta : Bumi Aksara, 2015)
- Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.* Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta

- RajaGrafindo Persada, 2005)
- Robbins, P. Stephen & Judge A. Timothy, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi 16 J. (Jakarta : Salemba Empat, 2017)
- Robert Hoppock. 2001. *Jurnal Kepuasan Kerja*.
<http://wangmuba.com/2009/03/04/pengertian-kinerja/>.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2014)
- Suharsimi. Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta : Rineka Cipta. 2002)
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Kencana, 2009)
- Syafaruddin Nurdin dan Basyaruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. (Jakarta : Ciputat Press, 2005)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Usman Husaini. *Metodologi Penelitian Sosial*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2000)
- Utami Munandar, S.C., *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. (Jakarta:
- Vethzal Rivai dan Basri. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. (Jakarta :