

Hubungan Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Yulin Lamusu¹, Ansar² Arifin Suling³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

E-mail: yulin_s1manajpend2015@mahasiswa.ung.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) hubungan kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dengan kinerja guru, (2) hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru, (3) hubungan kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan iklim sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Bulango Selatan. Penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan jenis korelasional. Populasi penelitian berjumlah 93 orang dengan sampel penelitian berjumlah 48 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dilengkapi dengan observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan sangat berkaitan erat dengan kinerja guru yang dapat menjadikan guru mencapai kinerja dengan baik; (2) Iklim sekolah dapat mempengaruhi kinerja seorang guru; (3) Terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan dan iklim sekolah, artinya berkaitan erat untuk mendukung keberhasilan dari kinerja guru.

Kata kunci: Kepemimpinan, Iklim Sekolah, Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine (1) the relationship between the principal's learning leadership and teacher performance, (2) the relationship between school climate and teacher performance, (3) the relationship between the principal's learning leadership and school climate and teacher performance in public elementary schools in the District of South Bulango. This research is using a quantitative method with a correlational type. The research population totaled 93 people with a research sample of 48 people. Data collection techniques are observation, questionnaires, and documentation. The results of the study show that: (1) leadership is very closely related to teacher performance which can make teachers achieve a good performance; (2) The school climate can affect a teacher's performance; (3) There is a significant relationship between leadership and school climate, meaning that it is closely related to supporting the success of teacher performance.

Keywords: Leadership, School Climate, Teachers' Performance

© 2020 Yulin Lamusu, Ansar, Arifin Suling
Under The License CC-BY SA 4.0

Sejarah Artikel:

Diterima : Desember 2022
Disetujui : Maret 2023
Dipublikasi : Juni 2023

PENDAHULUAN

Sekolah adalah salah satu lembaga pendidikan formal yang memfasilitasi dalam membentuk tanggung jawab peserta didik untuk mencapai perkembangan optimal. Sekolah bertanggung jawab dalam membentuk siswa agar menjadi pribadi yang kreatif, mandiri, bertanggung jawab, dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, dalam pasal 3 UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 yaitu pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pemimpin dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan. Fungsi kepala sekolah adalah menanamkan pengaruh kepada guru agar mereka melakukan tugasnya dengan sepenuh hati dan antusias. Keberadaan guru mempunyai peranan penting di dalam menentukan keefektifan proses belajar mengajar dan pencapaian tujuan sekolah, sehingga guru dituntut untuk dapat menampilkan kinerjanya secara optimal. Tinggi rendahnya pencapaian kinerja guru tersebut tidak terlepas dari pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Menurut Daryanto (2011) kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong sekolah untuk mencapai tujuan secara aktif dan efisien. Oleh karena itu, dituntut keefektifan kepemimpinan, baik perempuan maupun laki-laki sebagai seorang kepala sekolah yang dapat dilihat dari tugas dan tanggung jawab kepala sekolahnya. Salah satu upaya Kepala Sekolah dalam memajukan sekolah agar berkinerja baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru. Kinerja guru-guru dalam suatu wujud pelaksanaan tugas mendidik dan mengajar peserta didiknya, sangat banyak juga di tentukan atau dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja mereka. Pembinaan tersebut di lakukan agar guru melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif, dan efisien.

Ada beberapa faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, yaitu disiplin kerja guru. Disiplin kerja sering terabaikan di kalangan guru. Hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: datang ke sekolah terlambat, tidak berada di sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya dan lain-lain. Bagi mereka yang terpenting adalah mengisi daftar hadir. Hal demikian ini secara tidak langsung akan

mempengaruhi prestasi kerja guru. Hal ini terbukti dengan sedikitnya guru yang memperoleh kenaikan pangkat pilihan, penghargaan maupun promosi jabatan secara.

Selain hubungan dengan disiplin kerja, kinerja guru juga berhubungan dengan iklim sekolah. Iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dan guru, guru-dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antara peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah. Iklim sekolah merupakan perasaan pribadi tentang pengalaman guru terhadap situasi dan kondisi lingkungan sekolah yang nyaman dan mendukung untuk kegiatan belajar dan mengajar, bimbingan keteraturan dan keamanan yang dirasakan oleh setiap personel sekolah.

Permasalahan yang muncul pada guru Sekolah Dasar Negeri (selajutnya disebut dengan SDN) se-Kecamatan Bulango Selatan adalah fungsi kepemimpinan kepala sekolah masih kurang. Sebagian kepala sekolah hanya menangani masalah administratif, memonitor kehadiran guru, atau membuat laporan kepada pengawas. Pemimpin kepala sekolah tidak memperhatikan karakteristik para guru. Hal ini disebabkan karena keterbatasan waktu kepala sekolah yang bekerja sendiri tanpa dibantu oleh wakil atau staf sehingga waktu untuk memahami karakteristik bawahan menjadi kurang. Kepala sekolah pada guru SDN se-Kecamatan Bulango Selatan belum optimal dalam meningkatkan komitmen guru selain berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah komitmen guru juga berhubungan dengan iklim sekolah.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif jenis deskriptif korelasional. Populasi yang digunakan adalah keseluruhan guru yang ada di Kecamatan Bulango Selatan sejumlah 93 orang. Adapun sampel yang digunakan sejumlah 48 orang untuk dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dilengkapi dengan observasi serta dokumentasi. Data tersebut lebih lanjut dianalisis menggunakan teknik deskriptif korelasional.

HASIL PENELITIAN

Pengujian T-test

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen kepemimpinan (X_1) dan iklim sekolah (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja guru (Y).

Tabel 1. Hasil Uji T

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-236.079	103.894		-2.272
	Kepemimpinan	-1.180	.373	-.414	-3.163
	Iklim Sekolah	4.548	1.193	.500	3.813

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Pengujian Koefisien Kepemimpinan (X_1)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai -t hitung dan nilai -t tabel. Nilai -t hitung (-3.163) > Nilai -t tabel (-1.678) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru. Jadi, dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SDN Se-Kecamatan Bulango Selatan.

Pengujian Koefisien Iklim Sekolah (X_2)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai -t hitung dan nilai -t tabel. Nilai -t hitung (3.813) > Nilai -t tabel (1.678) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Jadi, dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SDN Se-Kecamatan Bulango Selatan.

Pengujian Simultan (f)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen kepemimpinan (X_1), iklim sekolah (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja guru (Y).

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1041.936	2	520.968	9.512	.000 ^b
	Residual	2464.543	45	54.768		
	Total	3506.479	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah, Kepemimpinan

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan nilai F tabel. Nilai F hitung (9.512) > Nilai F tabel (3.20) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan (X_1) dan iklim sekolah (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja guru (Y). Jadi, dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan (X_1) dan iklim sekolah (X_2) terdapat Kinerja Guru (Y) SDN Se-Kecamatan Bulango Selatan.

PEMBAHASAN

Mengacu pada hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, bagian ini membahas tentang: 1) Hubungan Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru; 2) Hubungan Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru; dan 3) Hubungan Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru SDN Se-Kecamatan Bulango Selatan.

Hubungan Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SDN Se-Kecamatan Bulango Selatan

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai -t hitung dan nilai -t tabel. Nilai -t hitung (-3.163) > Nilai -t tabel (-1.678) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru. Jadi, dari

kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SDN Se-Kecamatan Bulango Selatan.

Berdasarkan hasil temuan penelitian bahwa kepemimpinan berhubungan dengan kinerja guru, karena dengan kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan dengan baik berdasarkan aturan yang ada sekaligus dapat memberikan kenyamanan dan memotivasi guru dapat memberikan hasil kinerja guru akan semakin baik. Tujuan utama kepemimpinan pembelajaran adalah memberikan layanan prima kepada semua siswa agar mereka mampu mengembangkan potensinya untuk menghadapi masa depan yang belum diketahui dan syarat dengan tantangan-tantangan yang sangat turbulen.

Kepemimpinan pembelajaran sangat penting untuk diterapkan di sekolah karena mampu a) meningkatkan prestasi belajar siswa secara signifikan, b) memberikan dorongan dan arahan terhadap warga sekolah untuk meningkatkan prestasi belajar siswa, c) memfokuskan kegiatan-kegiatan warganya untuk menuju pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah, dan d) membangun komunitas warganya dan bahkan mampu menjadikan sekolahnya sebagai belajar (*Learning school*).

Sekolah belajar memiliki perilaku-perilaku sebagai berikut: memberdayakan warga sekolah seoptimal mungkin, memfasilitasi warga sekolah untuk terus belajar dan belajar ulang, mendorong kemandirian setiap warga sekolah, memberi kewenangan dan tanggung jawab kepada warga sekolahnya, mendorong warga untuk akuntabilitas terhadap proses dan hasil kerja, mendorong *teamwork* yang (kompak, Cerdas, dinamis, harmonis, dan lincah/cepat tangkap terhadap pelayanan utama yaitu siswa), mengajak warga sekolahnya, untuk menjadikan sekolahnya berfokus pada layanan siswa. Mengajak warga sekolah untuk siap dan akrab menghadapi perubahan, mengajak warga sekolahnya untuk berpikir sistem, mengajak warga sekolahnya untuk komitmen terhadap unggulan mutu, dan mengajak warga sekolahnya untuk melakukan perbaikan secara terus menerus.

Seperti dinyatakan Akib (2008), kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator, manajer, administrator dan supervisor yang disingkat EMAS. Selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai *leader*, inovator dan motivator di sekolahnya. Sehingga, dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah minimal harus mampu

berfungsi sebagai edukator, manajer, *administrator*, *supervisor*, *leader*, inovator dan motivator (EMASLIM).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan suatu sekolah termasuk berkembangnya kinerja guru sebagai pemimpin pendidikan dalam tataran teknis pembelajaran. Berhasil atau tidaknya suatu sekolah antara lain sangat ditentukan oleh keandalan kepala sekolah. Karena kepala sekolah merupakan pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu guru dan staf dalam menyelesaikan masalah yang ada.

Kepala Sekolah sebagai pimpinan di sekolah memiliki fungsi dan peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas sekolah. Sekolah akan mempunyai kualitas yang baik jika kinerja orang-orang yang ada di sekolah berjalan secara optimal. Untuk mengoptimalkan kinerja orang-orang yang ada di sekolah, maka seorang kepala sekolah harus memahami situasi dan kondisi yang ada di sekolah dan dapat berlaku adil dalam menjalankan tugasnya.

Kepala sekolah adalah motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan tersebut dapat direalisasikan. Sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu menguasai dan melaksanakan tugas tersebut secara kreatif dan memiliki ide yang inovatif yang akan menunjang kemajuan sekolah. Sutikno (2012) menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai ide yang kreatif yang digunakan untuk membuat perencanaan, menyusun organisasi sekolah, memberikan pengarahan, mengatur pembagian kerja, serta mengelola kepegawaian dalam organisasinya supaya tugas kepemimpinan administrasi secara keseluruhan berjalan dengan baik.

Hubungan Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru SDN Se-Kecamatan Bulango Selatan

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai -t hitung dan nilai -t tabel. Nilai -t hitung (3.813) > Nilai -t tabel (1.678) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Jadi, dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SDN Se-Kecamatan Bulango Selatan.

Berdasarkan hasil temuan penelitian bahwa iklim sekolah mempengaruhi kinerja guru, sehingga ini menjadi pertimbangan dari kepala sekolah untuk membentuk lingkungan

sekolah semakin baik agar dapat menyenangkan bagi guru dalam bekerja dan siswa nyaman dalam belajar. Menurut Hadiyanto (2004), menyebutkan bahwa iklim sekolah adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru, dan para pegawai tata usaha (administator) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu. Maka dapat dinyatakan bahwa iklim sekolah merupakan karakteristik yang ada yang menggambarkan ciri-ciri psikotes dari suatu sekolah yang membedakan suatu sekolah dari sekolah yang lain adalah mempengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik dan merupakan perasaan psikologis yang dimiliki guru dan peserta didik di sekolah tertentu.

Iklim sekolah adalah hati dan jiwa dari sekolah yang terdiri dari siswa, guru, kepala sekolah dan staf yang mencintai sekolah dan mereka selalu merindukan waktu-waktu di sekolah. Iklim sekolah adalah kualitas sekolah yang membantu setiap individu merasa dirinya dihargai saat berada di sekolah tersebut dan merasa adanya rasa kebersamaan (Arcaro, 2007). Iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Steers (2002) mengatakan bahwa konsep iklim organisasi, sebenarnya yang sedang dibicarakan adalah mengenai sifat-sifat atau ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja yang timbul terutama karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku kemudian. Dengan kata lain, iklim organisasi adalah merupakan kepribadian dari organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya. Sedangkan menurut Gibson, et al. (2000) mendefinisikan iklim organisasi sebagai karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, dan karakteristik ini dapat mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi.

Menurut Hadiyanto (2004), juga mengatakan bahwa iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antara peserta didik yang mencari ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar. Kemudian menurut Pinkus (2009), menyatakan: Iklim sekolah merupakan kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah

berdasarkan pola perilaku siswa, orang tua, dan pengalaman personil sekolah tentang kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma, tujuan, nilai, hubungan, interpersonal, praktek belajar dan mengajar, serta struktur organisasi.

Pendapat yang sama tentang iklim sekolah dikemukakan oleh Gunbayi (2007), menjelaskan iklim sekolah merupakan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan diasumsikan dapat berpengaruh terhadap perilaku dan memotivasi mereka.

Hubungan Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru SDN Se-Kecamatan Bulango Selatan

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan nilai F tabel. Nilai F hitung (9.512) > Nilai F tabel (3.20) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan (X_1) dan iklim sekolah (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja guru (Y). Jadi, dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan (X_1) dan iklim sekolah (X_2) terdapat Kinerja Guru (Y) SDN Se-Kecamatan Bulango Selatan.

Berdasarkan hasil temuan penelitian bahwa kepemimpinan dan iklim sekolah mempengaruhi kinerja guru, hal tersebut dikarenakan kedua variabel tersebut berhubungan erat dengan keadaan sekolah yang di mana yang dapat meningkatkan motivasi guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan menyelesaikannya sesuai dengan ketentuan yang ada. Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Mulyasa (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Jamani & Mustofa (2019) mengemukakan istilah kinerja berasal dari kata *job performane* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja merupakan prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja seseorang. Senada dengan yang dikemukakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang

Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru yang dijelaskan oleh Kusmianto (1997) menjelaskan 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, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru".

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2007 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 84/1993 tentang *Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya* dipandang sebagai momen penting perjalanan profesi guru di Indonesia. Terbitnya KEPMENPAN ini telah mengukuhkan guru sebagai jabatan fungsional, di mana proses kenaikan pangkat dan jabatan guru yang semula dilakukan secara otomatis dan periodik (per 4 tahun) diubah menjadi berdasarkan angka kredit, sehingga memungkinkan guru untuk dapat mengajukan kenaikan pangkat dan golongan kurang dari 4 tahun. Walaupun dalam kasus-kasus tertentu, khususnya untuk kenaikan pangkat dari golongan IV/A ke IV/B dan seterusnya, peraturan ini

tampaknya menjadi kontra-produktif, karena banyak guru yang terganjal oleh ketentuan yang mewajibkan guru untuk membuat Karya Tulis Ilmiah.

Seiring dengan perjalanan waktu dan perkembangan profesi dan tuntutan kompetensi Guru saat ini, keputusan menteri ini tampaknya diperlukan berbagai penyesuaian. Oleh karena itu, pemerintah melalui Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menerbitkan peraturan baru yang tertuang dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya.

Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, baik berkaitan dengan proses maupun hasilnya. Jamani & Mustofa (2019) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (guru), yaitu kemampuan, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Kinerja (*Performance/P*) = Kemampuan (*ability/A*) x Usaha (*effort/E*) x Dukungan (*Support/S*). Dengan begitu kinerja seorang guru akan meningkat apabila ketiga komponen tersebut ada dalam dirinya, dan akan kurang jika salah satu.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa **pertama**, terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kinerja guru. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sangat berkaitan erat dengan kinerja guru yang dapat menjadikan guru mencapai kinerja dengan baik. **Kedua**, terdapat pengaruh signifikan antara iklim sekolah dan kinerja guru. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah dapat mempengaruhi kinerja seorang guru karena dengan keadaan sekolah yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kinerja seorang guru dalam melaksanakan pekerjaan. Ketiga, terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan iklim sekolah sangat berkaitan erat untuk mendukung keberhasilan dari kinerja guru, sehingga penting untuk dimiliki oleh sekolah dari kepemimpinan yang baik dan lingkungan sekolah yang nyaman bagi guru.

REFERENSI

- Akib, H. (2008). Reaktualisasi Fungsi dan Peranan Kepala Sekolah. *Jurnal Tenaga Kependidikan*, 3(2).
- Arcaro, J. S. (2007). *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Pustaka Pelajar.
- Daryanto, D. (2011). *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Gava Media.
- Gunbayi, I. (2007). School Climate And Teachers' Perceptions On Climate Factors: Research Into Nine Urban High Schools. *The Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 6(3).
- Hadiyanto, H. (2004). *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Rineka Cipta.
- Jamani, J., & Mustofa, S. (2019). *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru* (K. R. Ratri (ed.)). Ar-Ruzz Media.
- Kusmianto, K. (1997). *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Erlangga.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Remaja Rosdakarya.
- Sutikno, M. S. (2012). *Manajemen Pendidikan: Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul (Tinjauan Umum dan Islami)*. Holistica.