

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK FAJAR CISEENG BOGOR

Fahri Ilham Darojat^{1*}, Adhy Firdaus², Koesmawan³

¹⁻³ STIE Ganesha, Jakarta

ilhamfahri45@gmail.com

Abstract

Tiga pertanyaan adalah inti dari proyek penelitian ini. Apakah ada korelasi antara manajemen kepala sekolah dan kinerja guru?, antara kepemimpinan prinsip dan kinerja, dan antara kepemimpinan dan manajemen dan kinerja? efektivitas instruktur? Di sini, kami menggunakan metode kuantitatif seperti analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian meliputi 171 guru, dan ukuran sampel adalah 64. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menyelidiki hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (X1), manajemen kepala sekolah (X2), dan kinerja guru (Y). Beberapa hasil penelitian adalah sebagai berikut. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK FAJAR Ciseeng Bogor (56,7%), dan antara manajemen kepala sekolah dengan kinerja guru (47,9%).

Received: 10 Desember 2023

Revised: 15 Januari 2024

Accepted: 07 Februari 2024

Published online:

Keywords:

Kepemimpinan; Kepala Sekolah; Manajemen; Kinerja Guru

INTRODUCTION

Pendidikan merupakan segala upaya yang dilakukan manusia untuk mencerdaskan dirinya. Pendidikan dalam suatu negara seringkali akan menentukan berbagai kemajuan pemikiran masyarakatnya. Perkembangan Pendidikan di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami banyak penyesuaian. Pendidikan bagi suatu bangsa merupakan hal utama yang dapat menentukan mutu dalam pencapaian kecerdasan suatu bangsa, maka hal itu perlu adanya pengembangan dan peningkatan yang terus menerus pada pendidikan. Pendidikan akan membangun peradaban suatu bangsa. Pembangunan dan kemajuan pendidikan perlu dilakukan secara tertib, teratur, dan efektif guna mempercepat proses pencapaian hasil yang diinginkan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional itu sendiri. Pendidikan seharusnya mempromosikan moralitas dan sikap manusia yang logis. Elemen-elemen pendidikan mencakup banyak hal terutama pentingnya guru sebagai komponen eksekusi pelaksanaan pendidikan (Arikunto, 2021).

Guru merupakan seorang yang bertugas memberikan fasilitas dalam proses pendidikan formal. Guru menjadi elemen penting dalam proses pendidikan. Guru memiliki dampak pada produksi hasil dan prosedur pendidikan berkualitas tinggi. Guru dapat berpengaruh terhadap mutu peserta didik dan sekolah. Tuntutan menjadi guru cendrung harus meningkat. Guru harus melakukannya dengan baik di kelas (Atmojo et al., 2021).

Kinerja merupakan tolak ukur kemampuan individu dalam menjalankan tugas. Kinerja akan memberikan dampak pada peningkatan kualitas guru dalam proses mengajar. Kinerja merupakan faktor penting bagi orang karena orang yang kompeten akan menunjukkan produktivitas pekerjaan mereka saat melaksanakan tugas. Berdasarkan bagaimana fungsi proses dan hasil pencapaian pekerjaan, kinerja guru dapat dievaluasi (Dewi, 2021).

Kebutuhan akan peningkatan kinerja guru sangat penting dalam bidang pendidikan karena dapat menjadi tolak ukur untuk meningkatkan standar pengajaran di kelas, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi standar lembaga tersebut dan pencapaian tujuan pendidikan nasional (Slameto, 2020).

Kinerja guru berpengaruh terhadap kemajuan pendidikan nasional, tetapi faktanya kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh dari memadai, hal ini dibuktikan Indonesia masih memperoleh ranking dibawah rata-rata dalam mutu pendidikan (Sohim et al., 2021).

Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang diberikan kepada semua guru menunjukkan rata-rata nilai kompetensi guru di seluruh provinsi adalah 56,69 dari kemungkinan 100. Provinsi Maluku Utara memiliki rata-rata nilai UKG terendah (44,79), sedangkan Provinsi Yogyakarta memiliki rata-rata nilai UKG tertinggi (67,02). Di Pulau Jawa, Provinsi Banten menduduki peringkat 55.90.1 yang merupakan yang terendah. Tahun 2017 (Pramesti & Manarung).

Provinsi Banten tidak hanya memiliki peringkat UKG terendah di pulau Jawa, tetapi juga memiliki Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terendah, yaitu 71,9 (BPS). Banyaknya instruktur di Indonesia yang tidak memiliki lisensi sebagai pendidik oleh sekolah swasta beberapa di antaranya baru saja lulus SMA juga berkontribusi terhadap rendahnya kualitas guru di negara ini. Masalah lain yang menghambat peningkatan kualitas guru Indonesia adalah maraknya jual beli sertifikat untuk menyelesaikan tugas akhir atau skripsi ilegal. Selain itu guru yang masih mengabaikan kuantitas dan kualitas kerjanya (Sedarmayanti, 2009).

Dalam pelaksanaan kegiatan belajar dan mengajar masih banyak guru monoton dalam mengajar yakni melakukan kegiatan mengajar yang terus berulang sesuai dengan kebiasaan yang ada sehingga menyebabkan ketertinggalan dalam proses pendidikan. Dan karena tidak mampu memenuhi harapan para pemangku kepentingan pendidikan yang semakin meningkat, kemampuan lembaga sekolah untuk berperan sebagai lembaga pendidikan yang berarti di masyarakat akan mengalami kerugian. Keadaan ini menunjukkan pentingnya upaya peningkatan kompetensi guru di sekolah dengan mengalihkan fokus dari kinerja guru reguler ke kinerja guru yang kreatif dan produktif (Mulyadi, 2020).

Menurut badan statistik data yang diambil dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menjelaskan bahwa Partisipasi Indonesia Dari tahun 2000 pada analisis PISA (program for

international student assessment) memperlihatkan pendidikan di Indonesia mengalami perubahan menjadi lebih terbuka tidak ada perbedaan antar siswa semua diperlakukan dengan sama. Namun hasil skor PISA di tahun 2018 mengalami penurunan di tiga bidang kompetensi, seperti dibidang membaca, matematika, dan sains. Dari hasil tersebut memperlihatkan penurunan nilai yang cukup drastis karena di tahun 2015 memperoleh nilai 397 sedangkan ditahun 2018 memperoleh nilai 371. Peristiwa tersebut diketahui dalam hasil survei PISA menunjukkan masih rendahnya persentase siswa berprestasi, dan masih meningkatnya persentase siswa tertinggal kelas, dan tingginya ketidakhadiran siswa dikelas. Dari permasalahan tersebut harus ada evaluasi perbaikan untuk segala aspek dimulai tatanan sekolah hingga ke lingkungan belajar agar dapat mengatasi permasalahan tersebut (Aminuyati, 2017).

Kinerja guru menjadi tolak ukur utama yang harus diteliti supaya bisa menjamin adanya peningkatan dalam sistem pendidikan yang maju dan berkualitas sehingga mampu berdaya saing. Hal tersebut bisa diperoleh dari kemampuan dan kualitas guru yang menjadi alat ukur seperti dilihat dari kualifikasi akademik atau ijazah dan skill yang dimiliki. Untuk meningkatkan kualitas guru, pemerintah telah melakukan sejumlah tindakan (Manik & Bustomi, 2011).

Standar Kompetensi Guru dan Kualifikasi Akademik Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007, Guru pada peminatan SD/MI, SMP/MT, dan SMA/SMK/MA sekurang-kurangnya harus bergelar Sarjana (S1) atau Diploma Empat (D4). derajat. derajat. agar dianggap memenuhi syarat. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menetapkan instruktur yang telah memenuhi kualifikasi tersebut sebagai guru yang berkompeten (Maemunah et al., 2021).

Salah satu alat ukur untuk melihat pemerataan fasilitas sekolah dalam pendidikan adalah hubungan murid dengan guru. Standar untuk berapa banyak murid yang harus diajar oleh seorang guru ditunjukkan dalam angka ini. Di sebuah sekolah, semakin tinggi rasio siswa-guru, kualitas dan kuantitas proses pembelajaran akan semakin buruk karena pengawasan dan perhatian instruktur yang diberikan kepada setiap siswa akan berkurang. Seharusnya 20 siswa SD, SMP, dan SMA adalah jumlah yang optimal bagi seorang guru yang diembannya, sesuai Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Tata Guru. 15 anak per instruktur optimal di tingkat SMK. Di tingkat SD, SMP, dan SMA, rasio murid-guru masih di bawah ideal untuk pengajaran (Aminuyati, 2017).

Dari hal tersebut, Banyak kejadian baik secara langsung maupun di berbagai media, tidak jarang guru dan kepala sekolah lalai dalam tugasnya sehingga banyak siswa yang terlantar dilingkungan sekolahnya. Hal ini dapat dilihat dari jarang masuknya guru ke dalam kelas, perilaku guru yang kurang menjadi contoh tauladan bagi siswanya. Guru yang kurang memperhatikan atau bahkan peduli terhadap masa depan pendidikan atau kesejahteraan anak merugikan siswa, guru, dan kepala sekolah. Oleh karena itu, pola pikir seperti ini tentu akan berdampak pada rendahnya kualitas lulusan, membuat siswa tidak mampu bersaing dengan lulusan sekolah lain dalam mencari pekerjaan atau melanjutkan pendidikan. Arahan kepala sekolah dan perlakuan terhadap guru berdampak pada rendahnya daya saing lulusan (Muhammad Rouf, Akhmad Said, 2020).

Karena pengelola sekolah masih belum terlalu transformasional, hal ini terlihat pada beberapa kategori, terutama pada kualitas administrasi dan kepemimpinan. Masalah tersebut harus segera ditangani dalam hal peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sejauh mana pengaruh manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru akan dibahas dalam penelitian ini (Rivai & Mulyadi, 2012)

Tujuan lain dari pemerintah adalah untuk memantau manajemen pendidikan, atau transisi dari sistem manajemen peningkatan mutu berbasis terpusat ke berbasis sekolah. Penyelenggaraan peningkatan mutu berbasis sekolah sangat bergantung pada pengambilan keputusan oleh semua pemangku kepentingan dan otonomi administrasi sekolah. Untuk mengurangi ketergantungan pada pemerintah federal, sistem ini memberikan wewenang kepada manajer atau administrator sekolah untuk mengontrol dan meningkatkan proses pendidikan sesuai dengan standar mereka sendiri (Dewi, 2021).

Menurut justifikasi yang diberikan, sekolah lebih siap untuk mengelola lingkungannya

karena lebih mengetahui situasi dan keadaan yang ada, termasuk segala ancaman atau kelemahan yang mungkin ada di dalam lembaga serta keuntungan dan peluangnya sendiri. Akibatnya, sekolah lebih mampu memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki untuk memajukan prestasi akademik.

Pendidikan Dasar, 200:5, Ditjend. Kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi harus berupaya untuk melaksanakan rencana atau program tersebut, dan orang tua serta masyarakat harus berpartisipasi dengan memperhatikan, memahami, dan mendukung. Pengawas yang melakukan pemantauan dan evaluasi dalam pelaksanaan sekolah juga harus melakukan upaya. Inisiatif tersebut dapat dilakukan jika kepala sekolah yang bertugas menyelenggarakan pendidikan di sekolah menggunakan dan mengelola prasarana atau sarana secara efisien dan efektif, sehingga memungkinkan tercapainya semua tujuan yang dimaksud (Mulyasa, 2014).

Untuk memimpin dan mengelola semua program sekolah secara efektif, kepala sekolah harus terampil dalam berbagai tugas. Namun, meskipun demikian, masih banyak kasus di mana keterampilan kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah disalahgunakan atau disalahgunakan, seperti ketika wewenang mereka dibatasi. Hal ini berpengaruh pada seberapa efektif dan efisien tujuan pendidikan tercapai di sekolah. Selain terbatasnya ruang pemanfaatan sumber daya pendidikan yang dialokasikan ke sekolah, masalah ini dapat berdampak pada kurangnya kepercayaan dan kewenangan yang diberikan kepada penyelenggara sekolah dalam meningkatkan administrasi pendidikan di sekolah..

Kompetensi kepala sekolah yang lebih leluasa dalam menentukan pilihan terkait dengan program atau administrasi sekolah sangat penting dalam aktivitas dan orisinalitas manajemen pendidikan di sekolah. Prinsipnya sebagai pengelola sekolah harus memperhatikan pendekatan-pendekatan untuk manajemen sekolah, namun dalam hal keterbukaan dan akuntabilitas manajemen sekolah (Manik & Bustomi, 2011).

Kriteria yang ditetapkan untuk kemajuan penyelenggaraan pendidikan di sekolah dengan demikian harus diikuti oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan mutu pengajaran di sekolah-sekolah tersebut, keterampilan administrasi pengelola sekolah harus didorong (Mulyasa, 2013). Mereka memahami bahwa indikator seperti kualitas input, kualitas proses, kualitas sumber daya manusia, kualitas fasilitas, kualitas manajemen, dan biaya semuanya dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik kinerja sekolah. Hal ini dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa prinsip tersebut mampu berjalan sesuai dengan kebutuhan, seperti mengatur dan memimpin orang lain, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban secara tepat. Jika kepala sekolah ingin meningkatkan efektivitas sekolah yang dipimpinnya, maka sekolah yang berfungsi sebagai agen perubahan harus mampu memperoleh kemampuan dalam melakukan perubahan tersebut (Juniarti et al., 2020).

Keragaman dari berbagai sekolah menunjukkan bahwa terjadi perbedaan dalam gaya memimpin dan manajemen kepala sekolah. Hal tersebut dikarenakan setiap individu tentu memiliki karakter yang beragam. Gambaran tersebut yang memantik peneliti untuk memfokuskan penelitian di sekolah bernama SMK Fajar di daerah Ciseeng Bogor. SMK Fajar merupakan sebuah sekolah kejuruan yang banyak diminati oleh beberapa siswa di Ciseeng karena berbagai pilihan jurusan yang ada. Keberagaman jurusan tersebut membuat fasilitas guru tentu lebih banyak di antara sekolah kejuruan lainnya di wilayah Ciseeng. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa aspek kinerja guru perlu ditingkatkan. Kepala SMK Fajar Ciseeng di Bogor memiliki gaya manajemen dan kepemimpinan yang ingin dipelajari lebih lanjut oleh penulis untuk memahami bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja guru.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Proses pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik dan benar inilah yang dikenal dengan kinerja guru. Proses ini dapat diamati dari kualitas dan kuantitas pencapaian yang dilakukan oleh guru sebagai akibat dari pengaruh kepala sekolah terhadap kepemimpinan dan manajemen untuk

bersama-sama mencapai tujuan sekolah yang dituju. Glasser mengklaim hal itu efektivitas guru dan gaya manajemen kepala sekolah berhubungan langsung dengan kualitas sekolah. Glasser mengakui

bahwa menggunakan prinsip sebagai ketua atau manajer telah menyebabkan berkembangnya praktik sekolah unggulan (Atika et al., 2019).

Peningkatan terhadap kemampuan kerja guru menunjukkan hasil dari capaian seorang guru karena sudah mampu melaksanakan tugas dan peran guru dengan benar. Peran guru adalah mengarahkan siswa menuju hasil belajar yang berhasil guna mencerdaskan generasi penerus bangsa. Dedikasi, penelitian, dan tugas lain yang diberikan kepala sekolah kepada guru dan yang dapat memajukan pembelajaran siswa adalah beberapa tanggung jawab lain yang harus mereka lakukan (Maemunah et al., 2021).

Sedangkan hasil pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang dilakukan guru dalam hubungannya dengan tugas pokok yang diembannya digambarkan sebagai kualitas sistem pendidikan. Efektivitas proses belajar mengajar dapat dinilai dari kemampuan guru dalam membuat RPP atau praktik berupa satuan pelajaran, menyampaikan program, melakukan penilaian hasil belajar atau praktik, melakukan observasi penilaian hasil belajar. atau mengamalkan, menyusun dan melaksanakan remedial dan pengayaan, serta mentaati tata tertib dalam melaksanakan tugasnya.

Peningkatan kualitas guru bisa didapat melalui melanjutkan study lebih tinggi, mengikuti workshop pelatihan guru, meningkatkan profesionalisme guru dengan cara penataran, seminar, diskusi, lokarya dan sebagainya, serta bisa mengikuti perlombaan guru teladan. Sementara instruktur bekerja untuk meningkatkan teknik pengajarannya agar memberikan hasil yang lebih baik, inovasi atau penemuan baru di bidang pendidikan. Dengan teknologi yang tepat, seperti memproduksi bahan ajar dan kreasi seni, kemampuan ini dapat dimanfaatkan.

Istilah "kinerja guru" dalam penelitian ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas pengajaran dan pembelajaran siswa. peningkatan hasil pembelajaran, inovasi guru, tulisan dan layanan siswa, keterlibatan karyawan, dan kebahagiaan kerja (Thapa, 1970).

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam suatu lembaga atau kelompok, kepemimpinan sangat diperlukan. Kepala sekolah, kelompok guru, kelompok staf, dan kelompok siswa semuanya memiliki peran struktural di sekolah.

Contoh kontak kerjasama ekstra dalam lembaga pendidikan adalah "orang atau orang-orang yang bertanggung jawab atau diberi tugas memimpin, dalam hal ini kepala sekolah". Kepemimpinan di sekolah berhasil karena adanya hubungan yang berkembang "antara kepala sekolah sebagai penanggung jawab memimpin dan kelompok guru, tenaga administrasi, orang tua siswa, dan siswa, kelompok yang dipimpin" (Afandi, 2018).

Penelitian Stogdill dikutip oleh (Musoleh, 2022), yang menulis bahwa "kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah: sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kemudian dari jabatan administratif, proses, dan persepsi tentang orang lain tentang legitimasi pengaruh." Menurut Gibson (1986:5), salah satu kunci kepemimpinan yang efektif adalah menginspirasi pengikut untuk bekerja sama untuk satu tujuan melalui persuasi daripada paksaan. Untuk pergi ke mana seseorang ingin pergi, seseorang membutuhkan kepemimpinan, yang Sudjana (Dr. Munajat, S.P., 2019) definisikan sebagai "kemampuan untuk membujuk individu atau kelompok."

Koontz dan Donnel juga menawarkan definisi kepemimpinan yang berbeda (Burhanuddin, 1994:62), mendefinisikannya sebagai seni atau praktik mendorong orang lain untuk bekerja dengan sukarela dan penuh semangat untuk mencapai tujuan bersama. Gagasan ini dapat dikembangkan dengan maksud bahwa selain berkeinginan untuk bekerja, seseorang juga harus memiliki keterampilan yang diperlukan dan memiliki kepercayaan diri untuk melakukannya (Muhammad Sidiq & Mochammad Rochim, 2022).

Berdasarkan pembahasan kita selama ini, penulis menarik kesimpulan mengenai kepemimpinan sebagai berikut. Kepemimpinan adalah 1) proses membuat orang lain melakukan apa yang Anda ingin mereka lakukan sehingga Anda dapat mencapai tujuan bersama; 2) hasil

interaksi antara dua orang atau lebih yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu yang menjadikan mereka pemimpin yang efektif. Seorang pemimpin yang efektif, sebagaimana didefinisikan oleh literatur, adalah seseorang yang memotivasi dan menginspirasi orang lain yang bertanggung jawab (guru) untuk melaksanakan tujuan lembaga.

Berdasarkan perspektif di atas, kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kapasitasnya untuk melaksanakan tanggung jawab sebagai pemimpin dan ditopang oleh kualitas kepemimpinan. Tiga peran membentuk peran kepala sekolah sebagai pemimpin: peran terkait dengan tujuan yang akan dicapai, peran terkait dengan mengawasi bagaimana setiap tindakan dilakukan, dan peran terkait dengan membina lingkungan kerja yang positif.

Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Efektivitas administrasi kepala sekolah memiliki ikatan dengan teori manajemen kanonik. Manajemen menurut Sudjana (2000) adalah “kemampuan dan keterampilan khusus untuk melaksanakan suatu kegiatan baik dengan orang lain maupun melalui orang lain dalam mencapai tujuan organisasi” (17). Menurut Stoner (Sugiono, 2000:18), manajemen adalah “proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian usaha anggota organisasi dan penggunaan sumber daya lain yang ada dalam organisasi”. Sementara ini berlangsung, Griffin menulis dalam bukunya "Manajemen" (1990:6): Manajemen, seperti yang didefinisikan oleh Koontz & Donnel, adalah "usaha untuk mencapai hasil yang direncanakan melalui penggunaan efektif personel dan susunan yang direncanakan." Oleh karena itu, manajemen tidak hanya mencakup rencana, bakat, dan aktivitas yang diambil untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga mobilisasi orang dan mempekerjakan orang lain dalam kondisi yang menguntungkan, dan penanaman budaya yang menyenangkan untuk mendorong produktivitas.

Karena luasnya istilah "manajemen", hanya empat kegiatan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan evaluasi yang dimasukkan dalam penyelidikan ini. “proses penentuan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai dan penentuan jalan serta sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut seefisien dan seefektif mungkin”, demikian definisi Kauffman (Maemunah et al., 2021)

Telah terbukti bahwa administrator sekolah kompeten dalam menggunakan input manajemen untuk merencanakan, mengatur, mengkoordinasikan, memantau, dan mengevaluasi penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk memenuhi tujuan sekolah. Keterampilan manajemen ini mencontohkan kompetensi dalam berurusan dengan kepala sekolah (Rahmi, 2023).

Contoh tugas kepala sekolah dalam ranah pelaksanaan program adalah pembuatan kalender pendidikan, jadwal mengajar, dan jadwal lainnya; penyusunan kebijakan, strategi, dan prosedur pelaksanaan kegiatan; pembuatan peraturan sekolah untuk mendukung pelaksanaan program sekolah; penempatan dan penyiapan sumber daya manusia; dan penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah (RAPBS).

Kepala Sekolah harus melakukan analisis SWOT terhadap perencanaan program mereka untuk mengidentifikasi kelemahan potensial dalam desain program. Tanggung jawab utama organisator adalah membuat dan mengawasi struktur organisasi/staf sekolah, menentukan peran setiap karyawan, memberikan tugas kepada individu atau tim, berkoordinasi antar departemen, dan mengawasi pembentukan dan pemeliharaan hubungan horizontal dan vertikal dalam organisasi. Kepala sekolah harus mempertimbangkan status struktur organisasi saat ini, kemampuan badan siswa, dan lingkungan sekitar sambil menentukan bagaimana bertindak dalam situasi tertentu (Puyt et al., 2023).

Mengkoordinasikan tugas guru merupakan salah satu tugas yang dilakukan oleh kepala sekolah. Tugas lainnya termasuk menjelaskan kebijakan sekolah kepada semua siswa dan staf, mengadakan pertemuan untuk membahas topik terkait, dan menangani masalah yang mungkin dihadapi instruktur. Pengelola sekolah melakukan ini di samping tanggung jawab mereka yang lain, termasuk membina kemitraan antara lembaga mereka dengan komunitas lokal dan dunia usaha.

Atau organisasi masyarakat yang sesuai yang dapat membantu sekolah mengembangkan dan melaksanakan misinya. Kepala sekolah mengakui pentingnya menciptakan lingkungan di mana siswa dan staf dapat berkembang, dan mereka bekerja keras untuk mewujudkannya (Juniarti et al., 2020).

Kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk mengevaluasi dan menilai guru dan anggota staf lainnya, serta untuk memberikan tugas, mengawasi kegiatan kelas, melakukan evaluasi, dan menetapkan standar kinerja. Pada saat yang sama, kepala sekolah dapat menilai proses kerja warga sekolah untuk melihat apakah program sekolah telah dilaksanakan dan apakah hasilnya sesuai dengan hasil yang diinginkan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Ciseeng Provinsi Jawa Barat dan Kabupaten Bogor. Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Fajar, Ciseeng, Kabupaten Bogor, menjadi unit analisis penelitian ini. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan bulan April 2022. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Fajar yang berjumlah 171 guru Kecamatan Ciseeng kabupaten bogor sebanyak 171 orang dengan jumlah responden 100 orang guru. Waktu pelaksanaan penelitian tidak mengganggu proses belajar mengajar di sekolah bersangkutan. Dengan menggunakan instrument yang telah memenuhi syarat (valid dan reliabel) untuk dapat dijadikan alat pengumpul data, maka langkah selanjutnya adalah melakukan penelitian terhadap guru SMK FAJAR. Pelaksanaan kegiatan penelitian dilakukan dengan berkomunikasi kepada pihak sekolah SMK Fajar untuk menentukan waktu yang tepat bagi pelaksana penelitian.

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, dan temuannya disajikan sebagai narasi yang didukung oleh data statistik. Pendekatan ini digunakan untuk mendapatkan gambaran yang luas tentang kemampuan kepemimpinan dan manajemen administrator sekolah. Dengan menggunakan tingkat penjelasan deskriptif dan korelatif, variabel penelitian dijelaskan. Tingkat eksplanasi deskriptif mencoba menjelaskan hasil variabel bebas dari penelitian tentang efektivitas penyelenggaraan prinsip, kepemimpinan, dan pengajaran di sekolah. Hubungan antara faktor kinerja kepemimpinan kepala sekolah dan variabel kinerja manajemen kepala sekolah dan variabel kinerja guru ditemukan dengan menggunakan tingkat penjelas korelatif. Informasi dikumpulkan dengan menggunakan berbagai pendekatan pengumpulan data, dan kemudian diperiksa menggunakan algoritma statistik. Tujuannya adalah untuk dapat menggambarkan variabel fokus penelitian. Teknik deskriptif kuantitatif digunakan untuk meneliti data yang diperoleh.

Ada dua jenis variabel independen dan satu jenis variabel dependen dalam penyelidikan ini. Evaluasi guru (Y) sebagai variabel dependen, dengan manajemen kepala sekolah dan gaya kepemimpinan (X2 dan X1) sebagai faktor independen.

Untuk menghindari kebingungan, sangat penting untuk secara formal mendefinisikan arti operasional dari masing-masing variabel penelitian ini. 1) "Gaya kepemimpinan kepala sekolah" adalah metode kepemimpinan yang berfokus pada penggunaan pengaruh, transformasi visi dan tujuan, pemberdayaan, mobilisasi, motivasi, arahan, bimbingan, dan membangun komitmen, yang semuanya berkontribusi pada hasil kerja sekolah kepala sekolah. 2) Gaya manajemen seorang pemimpin ditentukan oleh seberapa baik mereka mampu melaksanakan tanggung jawab

manajemen seperti menetapkan tujuan, mendelegasikan tanggung jawab, dan menganalisis kinerja. Ketiga, kinerja guru adalah cara seorang guru melaksanakan tanggung jawabnya dalam hal mutu pengajaran, hasil belajar siswa, hasil penelitian guru dan pengabdian kepada masyarakat, motivasi guru, dan kinerja guru. kebahagiaan di kelas sebagai hasil dari siswa belajar tujuan mereka.

Populasi dalam penelitian ini termasuk pada populasi realitas yaitu seluruh Guru SMK

Fajar berjumlah 171 orang. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari sampel perwakilan guru di SMK Fajar Ciseeng di Bogor mengenai dampak kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja kelas. Pada analisis data menggunakan definisi konseptual, definisi operasional, kisi-kisi dan uji instrument, uji validitas dan uji reabilitas (Yusuf, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Hasil dari analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk mengkarakterisasi data untuk setiap variabel disajikan sebagai titik awal pembahasan temuan penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif (mean, standar deviasi, modus, median, distribusi frekuensi, dan histogram) pada data mentah, hasil komputasi akan dilaporkan. Pengujian statistik parametrik dari hipotesis dan data statistik inferensial diberikan setelah pengujian pendahuluan dilakukan untuk mengevaluasi reliabilitasnya (Deni, 2006 C.E.).

Variabel instrumen pengumpulan data digunakan untuk menganalisis bagaimana perasaan responden tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah, manajemen, dan kinerja guru. Enam puluh empat pendidik dari SMK Fajar dipilih secara acak untuk berpartisipasi dalam survei. Setiap variabel variabel bebas maupun variabel terikat menyajikan deskripsi data secara bertahap. Interval respons rata-rata berfungsi sebagai representasi visual dari temuan penelitian. Berdasarkan kuisisioner dan hasil penskoran respon, data diberikan dengan terlebih dahulu mengidentifikasi ciri-ciri anak, seperti nama sandi, jenis kelamin, dan usia, kemudian direkapitulasi datanya.

Data disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan menggunakan skor atas jawaban kuesioner yang tersedia; seperti yang dikatakan di bab sebelumnya, setiap anak diberi skor, dengan 1 sebagai yang terendah dan 5 sebagai yang terbesar.

Pembahasan Hasil Penelitian

Faktor pribadi dan lingkungan terbukti berpotensi mempengaruhi efektivitas guru dalam penelitian teoritis yang diberikan dalam studi penilaian pertama. Telah ditentukan dengan pengujian hipotesis bahwa hipotesis 1, 2, dan 3 semuanya signifikan secara statistik. Oleh karena itu, manajemen kepala sekolah (X2) dan kepemimpinan (X1) sama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru (Y), seperti yang dihipotesiskan dalam penelitian ini. Hasilnya sesuai dengan data dari penelitian. Ini ditunjukkan dengan menggunakan sejumlah prosedur ilmiah standar termasuk SPSS Windows versi 16. Di sini kita membahas hubungan antara variabel dependen dan dua variabel independen.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y)

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru yang dipimpin oleh kepala sekolah pada taraf signifikansi 0,05. Argumen bahwa hubungan ini sangat signifikan didasarkan pada fakta bahwa perhitungan ini menghasilkan nilai korelasi $r = 0,567$. Hal ini menunjukkan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas guru.

Hal ini menunjukkan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Tingkat pencapaian guru dapat diprediksi dengan beberapa tingkat akurasi berdasarkan gaya kepemimpinan dan kualitas manajemen kepala sekolah. Sumbangan uji parsial yang signifikan mendukung kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala

sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dengan selisih 56,7%. Telah terbukti bahwa gaya kepemimpinan sekolah secara signifikan mempengaruhi seberapa baik kinerja guru di kelas mereka. Menurut kajian-kajian di atas, kualitas pendidikan suatu lembaga dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinannya. Kepemimpinan kepala sekolah paling besar pengaruhnya ketika memotivasi guru dan karyawan untuk berinisiatif dan berpikir kreatif guna mencapai hasil yang lebih baik.

Pengaruh manajemen kepala sekolah(X2) terhadap kinerja guru (Y)

Dengan menggunakan metode ini, ditemukan bahwa gaya manajemen kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada taraf signifikansi 0,05. Nilai r sebesar 0,479 yang dihitung menggunakan strategi ini menunjukkan bahwa pernyataan tersebut ada benarnya. Hal ini menunjukkan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan ini menyoroti pentingnya pemeriksaan parsial dengan menunjukkan bahwa variabel manajemen kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru sebesar 47,9%. Produktivitas guru terbukti secara signifikan dipengaruhi oleh gaya manajemen kepala sekolah.

Kesimpulan penelitian ini sejalan dengan pernyataan Kambal Willes dalam Bafadal yang menekankan perlunya manajemen utama untuk mempromosikan rasa aman, kondisi kerja yang menyenangkan, inklusi, keselamatan, penghargaan atas kontribusi dan partisipasi dalam pembuatan kebijakan, serta hubungan yang harmonis.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan manajemen kepala sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Menurut perhitungan, terdapat hubungan yang sangat substansial antara kinerja guru dengan dua variabel independen, yaitu administrasi dan kepemimpinan kepala sekolah. Fakta bahwa perhitungan ini menghasilkan koefisien korelasi $r = 0,773$ digunakan untuk mendukung pernyataan bahwa ini sangat signifikan. Karena kedua faktor ini menyumbang 77,3% dari varian kinerja guru, ada variabel lain yang menyumbang 22,7% dari varian tersebut. Ini penting.

Dengan meningkatkan efek ini, sekarang dimungkinkan untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan bagaimana kedua variabel independen tersebut digunakan. Strategi ini memadai karena kedua faktor independen tersebut bekerja bersama-sama untuk meningkatkan kinerja guru. Berbagai faktor, seperti administrasi sekolah, sarana dan prasarana, kompensasi dan tunjangan, remunerasi, dan lain-lain, mempengaruhi kinerja guru, seperti dikemukakan Rusyan. Temuan penelitian tersebut memberikan kepercayaan untuk hipotesis ini.

KESIMPULAN

Berikut ini adalah kesimpulan yang penulis dapatkan setelah melihat penelitian yang telah dilakukan dan membahas tentang pengaruh manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK FAJAR Ciseeng Kabupaten Bogor: Di SMK FAJAR Ciseeng

Kabupaten Bogor, kepemimpinan kepala sekolah (X1) memiliki pengaruh signifikan persentase terhadap kinerja guru (Y), rata-rata sebesar 56,7%. Di SMK FAJAR Ciseeng Kabupaten Bogor, gaya manajemen kepala sekolah (X2) berpengaruh sebesar 47,9% terhadap kinerja guru (Y). Di SMK FAJAR Ciseeng di Kabupaten Bogor, Indonesia persentase sebesar 77,3% menunjukkan bahwa gaya manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah (X1 dan X2 masing-masing) berdampak pada kinerja guru (Y). Temuan ini menunjukkan bahwa untuk memberikan dampak yang signifikan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru harus terus berfungsi bersama

selama implementasi.

Guru di SMK Fajar Bogor mendapat manfaat dari arahan dan bimbingan kepala sekolah; dipersenjatai dengan pengetahuan ini, Anda dapat meningkatkan segalanya. Kepemimpinan kepala sekolah SMK Fajar Ciseeng Bogor berada pada kisaran yang sangat baik mengingat standar masyarakat yang meningkat untuk kaliber lulusan; namun kepemimpinan kepala sekolah harus lebih efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Akibatnya, administrator di sekolah perlu terampil dalam berbagai bentuk motivasi. Untuk pengelolaan data, Manajemen Kepala Sekolah SMK Fajar Ciseeng Bogor termasuk dalam kategori kualitas yang dapat diterima. Kantor kepala sekolah harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru di SMK Fajar Ciseeng Bogor biasanya sangat baik. Penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang berdampak pada kinerja guru, dan instruktur harus bekerja untuk meningkatkan kemampuan guru. Kepala SMK Fajar Ciseeng Bogor sering menunjukkan kepemimpinan yang efektif. Untuk lebih meningkatkan lagi, diperlukan optimalisasi administrasi dan pemantauan kinerja instruktur..

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator. In *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Mei* (Issue 10).
- Aminuyati. (2017). MANAJEMEN SATUAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI. *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, 8(1).
- Arikunto, S. (2021). Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan Edisi 3 - Google Books. In *Bumi Aksara*.
- Atika, A., Nugroho, P. J., & Sumarnie, S. (2019). PENGEMBANGAN BUDAYA SEKOLAH BERBASIS KATOLIK. *Equity In Education Journal*, 1(1).
<https://doi.org/10.37304/ej.v1i1.1546>
- Atmojo, H. B. R., Lian, B., & Mulyadi, M. (2021). Peran Kepemimpinan dan Profesional Guru Terhadap Perbaikan Mutu Pembelajaran. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 7(3).
<https://doi.org/10.31949/educatio.v7i3.1217>
- Aulia Fitri, A., Kholida, N., & Permatasari, T. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 2(1). <https://doi.org/10.31004/innovative.v2i1.4439>
- Baharudin, Y. H., Purbosari, P., Budiarti, W. N., Kartika, W. D., & Inayah, L. N. I. (2022). Kajian Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah untuk Pengembangan Sekolah Dasar. *Journal on Teacher Education*, 3(3).
- Deni, D. (206 C.E.). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*.
- Dewi, N. N. (2021). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2). <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.355-366.2021>
- Dr. Munajat, S.P., M. S. (2019). Manajemen Kepemimpinan : konsep, Teori, dan Aplikasi. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 2).
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3).
<https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Maemunah, N., Sauri, S., & Hanafiah, N. (2021). Academic Supervision Management Head of School in Improving Teacher Personal Competence Kindergarten Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru Taman Kanak-Kanak. In *The Journal of Educational Research* (Vol. 1, Issue 3).
- Manik, E., & Bustomi, K. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2).

- Muhammad. (2021). Ruang Lingkup Ilmu Pendidikan Islam. *Kajian Pendidikan Agama Islam*, 3(1).
- Muhammad Rouf, Akhmad Said, D. E. R. H. (2020). PENGEMBANGAN KURIKULUM SEKOLAH: KONSEP, MODEL DAN IMPLEMENTASI. *Al-Ibrah*, 5(2).
- Muhammad Sodik, & Mochammad Rochim. (2022). Manajemen Komunikasi Event Organizer Virtual. *Bandung Conference Series: Communication Management*, 2(1).
<https://doi.org/10.29313/bcscm.v2i1.173>
- Mulyadi, M. (2020). Upaya Peningkatan Kualitas Manajerial Lembaga Pendidikan Islam Melalui TQM. *ZAHRA: Research and Thought Elementary School of Islam Journal*, 1(1).
<https://doi.org/10.37812/zahra.v1i1.66>
- Mulyasa. (2013). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. In *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Mulyasa. (2014). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Berbasis Sekolah. *Kekinian*.
- Rabiah Al Adawiah, Yaya Suryana, & Heri Khoiruddin. (2022). Manajemen Data Siswa Berbasis Teknologi Informasi Hubungannya Dengan Efektivitas Pelayanan Administrasi Kesiswaan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 4(2). <https://doi.org/10.15642/japi.2022.4.2.136-148>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga. *Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada*.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti - Belbuk.com*.
Mandar Maju.
- Slameto. (2020). Strategi Implementasi manajemen Berbasis Sekolah (MBS) Dengan Profesional. In *INTIZAM: Jurnal Manajemen*
- Sohim, B., Syah, S., & Hanafiah, H. (2021). KOMPETENSI MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU PAI DI SMP NURUL IHSAN BANJARAN KABUPATEN SUBANG JAWA BARAT. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, 1(2). <https://doi.org/10.31602/jmpd.v1i2.5133>
- Sulaiman, A., & Khoiri, Q. (2023). Analisis Kebijakan Islam Pada Pendidikan Tinggi, Sertifikasi Guru Dan Dosen (Dampak UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Bagi Guru Madrasah). *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1).
- Thapa, T. B. (1970). Total Quality Management in Education. *Academic Voices: A Multidisciplinary Journal*, 1. <https://doi.org/10.3126/av.v1i0.5314>
- Yusuf, M. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan. In *Kencana* (Vol. 1999, Issue December).