

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Budaya Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kompetensi Kepribadian Guru

Rini, Sowiyah, Supomo Kandar

FKIP Unila: Jln. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No.1, Gedung Meneng

e-mail: namasayarini915@gmail.com; HP : 081379086317

***Abstract : The Influence of Principal Leadership, School Culture and School Climate on Master's Personality Competencies.** This study aims to describe and analyze the influence of leadership of school principals, school culture and school climate towards the competence of teachers personality of SMPN Baradatu District Way Kanan. This research uses quantitative descriptive approach. The population as the sample used is all teachers of SMPN which amounted to 54 teachers. The analysis used is descriptive and inferential statistic analysis by using multiple linear regression model. The result of the research conclude the leadership of principal have an effect on the improvement of personality competence equal to 15,3% while the rest equal to 84,7% influenced by other factor not examined in this research.*

***Key word:** principal leadership, school culture, school climate and personality competency*

Abstrak : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Budaya Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kompetensi Kepribadian Guru. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kompetensi Kepribadian guru SMP Negeri se Kecamatan Baradatu Way Kanan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi sebagai sampel yang digunakan adalah seluruh guru SMP Negeri yang berada di Kabupaten Way Kanan yang berjumlah 54 guru. Analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh dalam peningkatan kompetensi kepribadian sebesar 15,3 % sedangkan sisanya sebesar 84,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, iklim sekolah dan kompetensi kepribadian

PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakekatnya merupakan suatu proses pemberdayaan untuk mengungkapkan potensi yang ada pada manusia sebagai individu, yang dapat memberikan sumbangan kepada masyarakat lokal sampai kepada masyarakat global. Fungsi pendidikan bukan hanya menggali potensi pendidikan yang ada di dalam diri manusia yang dapat mengontrol potensi yang telah dikembangkannya agar dapat bermanfaat bagi peningkatan kualitas hidup manusia itu sendiri, tetapi juga bagi orang lain.

Guru merupakan salah satu unsur di dalam bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Sebagai salah satu usaha untuk menciptakan guru yang profesional,

pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 Undang Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Salah satu tujuan pendidikan nasional adalah memiliki guru berkompentensi. Empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kompetensi-kompetensi ini akan membentuk tenaga pendidik yang profesional dalam menjalankan tugasnya. Menurut Suparno (2005: 47) kompetensi guru selalu harus dikembangkan dan diolah sehingga semakin tinggi kualitasnya, dengan demikian guru dapat melakukan tugasnya dengan sungguh-sungguh serta bertanggung jawab. Hal ini sejalan dengan Satori (2008: 25) bahwa banyak perbedaan yang ada diantara setiap individu, baik minat, motivasi serta kemampuan dan kebutuhannya, semuanya memerlukan bimbingan dari seorang guru, sehingga disinilah letak fungsi kepribadian guru sebagai pembimbing dan suri teladan. Bentuk keteladanan ini sangat erat kaitannya dengan kepribadian guru sehingga perilaku dan penampilannya akan membekas di dalam pribadi yang mengenalnya. Setiap guru memiliki ciri-ciri kepribadian, ciri-ciri inilah yang membedakan kepribadian guru

yang satu dengan guru yang lainnya. Setiap perkataan, tindakan, perbuatan dan tingkah laku yang positif yang dilakukan guru akan meningkatkan citra diri dan kepribadiannya. Kepribadian memang suatu yang abstrak yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara bergaul, cara berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan. Namun perlu diingat bahwasannya guru hanyalah seorang manusia biasa yang tak terlepas dari kesalahan.

Salah satu faktor yang menentukan kompetensi kepribadian guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang diperlukan dan bagaimana pekerjaan dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan (Rivai, 2003).

Selanjutnya Faktor lain yang mempengaruhi kompetensi kepribadian guru adalah budaya sekolah. Budaya sekolah merupakan kualitas kehidupan sekolah yang tumbuh dan berkembang berdasarkan nilai-nilai tertentu yang dianut sekolah. Idealnya, setiap sekolah memiliki spirit atau nilai-nilai tertentu, misalnya jujur, cerdas, tangguh, dan peduli. Nilai-nilai tersebut akan mewarnai gerak langkah sekolah, membentuk kualitas kehidupan fisiologis maupun psikologis sekolah, dan lebih lanjut akan membentuk perilaku sistem (sekolah), kelompok, dan warga sekolah. Oleh karena itu diperlukan budaya sekolah yang kondusif yang mampu memberikan pengalaman

bagi tumbuh kembangnya perilaku berkarakter sebagai perwujudan dari nilai-nilai tersebut.

Selain itu Pencapaian tujuan pendidikan tak terlepas dari iklim sekolah yang kondusif, Iklim sekolah dapat diartikan sebagai suatu suasana atau kualitas dari sekolah untuk membantu individu masing-masing merasa berharga secara pribadi, bermartabat dan penting secara serentak dapat membantu terciptanya suatu perasaan memiliki terhadap segala sesuatu di sekitar lingkungan sekolah

METODE

Pendekatan pada penelitian ini adalah kuantitatif, termasuk jenis penelitian *expost facto*. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional. Metode ini mendiskripsikan pengaruh dan hubungan antar variabel penelitian. Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru SMP Negeri Kec. Baradatu Way Kanan yang berjumlah 116 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling*. Sehingga jumlah Sampel penelitian sebanyak 54 guru.

Definisi Konseptual Variabel Penelitian

- a. Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
- b. Budaya Sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsi-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan

panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah

- c. Iklim Sekolah X3 adalah Suatu suasana atau kualitas dari sekolah untuk membantu individu masing-masing merasa berharga secara pribadi, bermartabat dan penting secara serentak dapat membantu terciptanya suatu perasaan memiliki terhadap segala sesuatu di sekitar lingkungan sekolah
- d. Kompetensi Kepribadian adalah Kompetensi yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru itu sendiri, yang kelak harus memiliki nilai-nilai luhur sehingga terpancar dalam perilaku sehari-hari

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuisioner metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.

Uji Persyaratan Analisis Data

1. Uji validitas

Untuk menguji validitas instrumen penelitian, peneliti menguji validitas dengan menggunakan data yang terkumpul sebanyak 10 responden dengan r kritis (taraf signifikansi) 0,632. Nilai 0,632 didapat dari tabel penolong

nilai r *Pearson Moment*. Dalam menentukan nilai r bila harga korelasi $\leq 0,632$ maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini digunakan teknik reliabilitas internal dengan rumus koefisien alpha. Menurut Arikunto (2006: 196), rumus *Alpha Cronbach* yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/item

V_t^2 = varian total

(Arikunto, 2002: 193)

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$.

Teknik Analisis Data

a. Statistik Deskriptif

Dalam statistik deskriptif penyajian data dapat berupa tabel, grafik, diagram lingkaran. Sedangkan tujuan analisis deskriptif adalah untuk membuat gambaran secara sistematis data yang faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki atau diteliti (Riduwan dan Sunarto, 2013:38).

b. Statistik Inferensial

Statistik inferensial diberlakukan untuk seluruh populasi yang didasarkan pada data sampel sehingga kebenarannya disebut dengan peluang. Pada penelitian ini statistik inferensial menggunakan analisis regresi berganda.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini dikarenakan variabel bebas terdiri dari tiga variabel (kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan iklim sekolah) maka digunakan regresi linear berganda, yaitu analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih.

Pembahasan

Secara parsial hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Kepribadian. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. Keutamaan pengaruh (*influence*) kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, kepala sekolah dapat menjadi sebuah figur dalam membimbing dan memberikan pengarahan kepada guru dalam pengembangan kompetensi, maupun

meningkatkan kemampuan dalam proses pembelajaran sehingga dapat diperoleh kualitas lulusan yang lebih baik. Sebab memberikan lulusan bukan hanya berdasarkan teori saja, melainkan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing siswa.

Selanjutnya Budaya Sekolah juga memiliki pengaruh terhadap Kompetensi Kepribadian. Hal ini ditunjukkan melalui dua strategi utama yang dapat dilakukan dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kepribadian sekolah yaitu strategi yang berfokus pada: (1) dimensi struktural; dan (2) dimensi kultural (budaya) dengan tekanan pada perubahan perilaku nyata dalam bentuk tindakan (Depdiknas, 2003: 1).

Program aksi untuk peningkatan kualitas sekolah secara konvensional senantiasa bertumpu pada peningkatan kualitas proses belajar mengajar (PBM), sedikit menyentuh aspek aspek budaya sekolah. Pilihan tentu tidak salah, karena aspek itulah yang berkaitan dengan prestasi siswa. Namun bukti menunjukkan yang dikemukakan Hanushek, sasaran peningkatan kualitas pada aspek PBM saja tidak cukup. Upaya peningkatan kualitas sekolah harus dimulai dari internal sekolah itu sendiri yaitu harus memperhatikan nilai nilai yang hidup sebagai budaya sekolah (Hanushek, 2000:120).

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1992), iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa iklim organisasi sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam

satu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, dapat mempengaruhi karyawan. Iklim kerja yang sejuk dan harmonis akan memberikan gairah dan inspirasi dalam bekerja. Kenyataan yang ada iklim kerja SMK Negeri di seluruh Indramayu secara umum masih menunjukkan gejala yang belum optimal. Selain sarana-prasarana sekolah yang belum representatif, juga manajemen sekolah yang secara umum kurang memuaskan *stakeholder* sekolah. Mengingat pentingnya peranan guru, maka kinerja guru harus selalu dikontrol dan ditingkatkan. Sayangnya, dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* guru di hadapan siswa.

Guru berusaha menampakkan kinerja terbaiknya, baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya guru akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi. Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan masalah penelitian, yaitu: bagaimana kepemimpinan, iklim kerja, kinerja guru dan hubungan diantara faktor-faktor tersebut di SMK Negeri di Indramayu. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan para kepala SMK Negeri di Indramayu, iklim kerja, dan kinerja guru kejuruan. Selain itu, mencari hubungan dan pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; iklim kerja

sekolah terhadap kinerja guru; kepemimpinan kepala sekolah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh dalam peningkatan Kompetensi Kepribadian sebesar 15,3 % sedangkan sisanya sebesar 84,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b. Budaya sekolah berpengaruh dalam peningkatan kompetensi kepribadian . budaya sekolah berpengaruh dalam kompetensi kepribadian sebesar 26% sedangkan sisanya sebesar 74 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian
- c. Iklim Sekolah berpengaruh terhadap kompetensi kepribadian sebesar 26,2 % sedangkan sisanya sebesar 73,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
- d. Kepemimpinan Kepala Sekolah, budaya sekolah dan iklim sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi kepribadian sebesar 36,8% sedangkan sisanya sebesar 63,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil kuisisioner Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki nilai terendah terletak pernyataan tidak mementingkan ego sektoral, Organisasi hendaknya dalam memberrkan pekerjaan hendaknya proporsional dengan kemampuan dan kompetensi guru . Guru hendaknya memandang suatu pekerjaan adalah sebagai kewajiban dan bukan sebagai beban.
- b. Hasil kusioner pada variabel kompetensi yang memiliki nilai terendah terletak pada sikap bekerja pegawai berdasarkan fungsi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai lebih mementingkan tufoksi daripada pekerjaan diluar tufoksi, hal ini perlu dihindari karena pekerjaan yang mengutamakan tufoksi akan menghambat penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dan berdampak pada munculnya egoisme dalam pekerjaan
- c. Hasil Kuisisioner variabel motivasi kerja yang memiliki nilai terendah terlataak pada pernyataan meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan dan ketersediaan peralatan kantor yang memadai. Organisasi hendaknya memperlakukan standar operasi prosedur dengan mengawasi pelaksanaan. Hal ini berguna untuk meminimalisir tingkat kesalahan dalam pekerjaan.
- d. Hasil Kuisisioner variabel kinerja yang memiliki nilai terendah terlataak pada pernyataan meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan dan ketersediaan

peralatan kantor yang memadai. Organisasi hendaknya memperlakukan standar operasi prosedur dengan mengawasi pelaksanaan. Hal ini berguna untuk meminimalisir tingkat kesalahan dalam pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Depdiknas, 2003. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Direktorat PLP.
- Donelly, B. P. F. E., & Gibson, I. 1992. *Fundamental of Management Eight Edition*.
- Hanushek, E. A., & Kimko, D. D. 2000. *Schooling, labor-force quality, and the growth of nations. American economic review*, 1184-1208.
- Riduwan & Sunarto. 2013. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Rivai, Veitzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Suparno, Edi. 2005. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se.Rayon Barat Kabupaten Sragen*.