
**PENGARUH KAPASITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
NEGERI DI KECAMATAN SINDANGAGUNG KABUPATEN KUNINGAN**

Ikin Sodikin

SD Negeri 2 Taraju Kuningan, Indonesia

onehernawan85@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini difokuskan pada permasalahan kinerja guru yang disebabkan oleh kurang baiknya kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Metode penelitian: analisis deskriptif, pendekatan kuantitatif, dengan teknik korelasional dan regresi. Pengumpulan data melalui angket. Populasi penelitian ini adalah guru-guru PNS SD Negeri di Kecamatan Sindangagung Kabupaten Kuningan yang berjumlah 87 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Hasil analisis data ditemukan bahwa kapasitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berkorelasi positif kuat. Disiplin kerja guru terhadap kinerja guru berkorelasi positif kuat. Demikian pula kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama berkorelasi positif sangat kuat. Pada persamaan regresi dalam penelitian ini bertanda positif, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif, artinya jika terjadi perubahan satu unit variabel kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja, maka akan diikuti oleh perubahan pada kinerja guru. Kesimpulannya, terdapat pengaruh yang signifikan antara kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru. Untuk sarannya yaitu, seorang kepala sekolah harus lebih paham tentang visi dan misi sekolah karena sesuai tugas dan peran kepala sekolah sebagai administrator pendidikan dan sebagai supervisor pendidikan, perlu adanya pemahaman tentang tata tertib sekolah sehingga semua komponen yang ada di sekolah tersebut termotivasi untuk menjalankan aturan/tata tertib yang berlaku, untuk meningkatkan mutu pendidikan guru dapat melakukan prakarsa dalam proses pembelajaran. Salah satu prakarsa yang dilakukan oleh guru adalah melaksanakan pengembangan kurikulum.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kapasitas Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru

ABSTRACT

This research focuses on the problem of teacher performance caused by the lack of good leadership capacity of principals and teacher work discipline. The purpose of this study was to measure the effect of principal's leadership capacity and work discipline on teacher

performance. Research method: descriptive analysis, quantitative approach, with correlational and regression techniques. Data collection through questionnaires. The population of this study were PNS teachers from public elementary schools in Sindangagung District, Kuningan Regency, amounting to 87 people. The sampling technique used was saturated sampling. The results of data analysis found that the leadership capacity of principals on teacher performance was strongly positively correlated. Teacher work discipline on teacher performance has a strong positive correlation. Likewise, the leadership capacity of school principals and work discipline on teacher performance together have a very strong positive correlation. The regression equation in this study is positive, this indicates a positive influence, meaning that if there is a change in one unit of the principal's leadership capacity variable and work discipline, it will be followed by a change in teacher performance. In conclusion, there is a significant influence between the principal's leadership capacity and work discipline on teacher performance, there is a positive and significant effect of work discipline on teacher performance, and there is a positive and significant influence on the principal's leadership capacity and work discipline simultaneously on teacher performance. For his advice, namely, a school principal must understand more about the school's vision and mission because according to the duties and roles of the principal as an education administrator and as an educational supervisor, it is necessary to have an understanding of school rules so that all components in the school are motivated to carry out the rules / regulations. In order to improve the quality of education, teachers can take initiatives in the learning process. One of the initiatives undertaken by teachers is implementing curriculum developmen.

Keywords: *Consumption, Production, Distribution, Islamic Economy*

PENDAHULUAN

Kinerja guru mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orangtua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan sebesar 20% sudah mulai dilaksanakan. 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 2005 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.

Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan

pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan. Kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten di bidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Perubahan arah kebijakan tentang guru dan dosen di Indonesia telah membawa sejumlah perubahan yang berarti dan penting bagi mereka, terutama menyangkut persoalan kinerja. Setiap sekolah dalam hal ini para pengelola dan gurunya pasti telah mencoba dengan berbagai macam cara yang kreatif untuk menerjemahkan kebijakan pemerintah demi pengembangan para gurunya. Tentu saja demi kepentingan ini yang diperlukan oleh setiap lembaga adalah penekanan pada aspek open manajemen dan penyediaan infrastruktur dan suprastruktur yang memungkinkan para guru bisa leluasa dan merasa tertantang untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Keluwesan kultural dan struktural setiap lembaga sekolah memainkan peran yang signifikan dalam kerangka memberi penyadaran para guru untuk selalu berinovasi dalam setiap aspek pendidikan.

Sikap seperti ini perlu dilakukan oleh setiap guru sebagai bentuk kewajiban melakukan peningkatan kompetensi, baik pada aspek penguasaan bidang studi, pemahaman terhadap peserta didik, meliputi pemahaman karakteristik peserta didik dan tahapan perkembangannya dalam aspek intelektual, personal dan spiritual. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, akan sangat tergantung pada perannya kepemimpinan. Demikian halnya kepemimpinan dalam sekolah, pola atau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan sangat berpengaruh dalam menentukan arah dan kebijakan pendidikan yang dibangun. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus mampu memobilisasi maupun memberdayakan semua potensi yang ada di organisasi, terkait dalam menjalankan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan kurikulum, pembelajaran di sekolah, kegiatan ekstrakurikuler, pengolahan tenaga pendidik, sarana dan prasarana, pelayanan terhadap siswa dan orang tua siswa, hubungan kepada masyarakat sampai pada penciptaan iklim sekolah yang kondusif, aman, nyaman, tertib dalam proses pembelajaran, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai. Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan menghadapi tanggung jawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai, baik mental maupun psikologis dalam mengemban tugasnya, terutama dalam menghadapi segala permasalahan dan tantangan yang dihadapi untuk menciptakan dan memberikan kenyamanan bagi guru dan siswa di sekolah. Kemampuan seorang Kepala sekolah dalam memimpin sangat berpengaruh dalam meningkatkan kerja guru maupun meningkatkan dan menciptakan proses pembelajaran yang tepat guna (efektif) dan tepat sasaran. Kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan berpengaruh pada proses penciptaan kenyamanan, ketertiban proses pembelajaran, terutama pada disiplin kerja guru dan kinerja guru.

Kepemimpinan adalah sebuah koin dengan dua sisi yang berbeda. Seorang pemimpin yang baik harus tahu kapan berbicara dan memberi arahan, namun juga sekaligus mengetahui kapan harus mendengarkan, belajar dan memimpin berdasarkan keinginan untuk mencari pengetahuan yang lebih banyak. Ketika

kita memimpin mereka dengan rasa keingintahuan yang besar, maka kita tidak akan hanya mendapatkan wawasan tentang cara mereka berpikir tetapi juga bisa mendapatkan mengenai apa langkah selanjutnya akan ditempuh. Ini bisa dilakukan antara lain dengan mengajukan beberapa pertanyaan sederhana, seperti apa pendapatmu, bagaimana mungkin kita bisa ataupun bagaimana cara terbaik untuk melaksanakannya. Pertanyaan ini bisa dipergunakan sebagai dasar mereka dan kita untuk terus belajar dan memimpin secara bersamaan.

Menjadi seorang pemimpin harus selalu dapat mengembangkan diri secara terus menerus, untuk itu mereka dituntut untuk selalu memiliki kemampuan menjaga diri agar tidak jatuh ke dalam zona nyaman. Karena bagi pemimpin, belajar adalah bagian dari hidup mereka. Sebagai pemimpin kita bisa membimbing mereka untuk maju, namun bisa pula malah menjadi mundur dan kita juga bisa memimpin orang lain maupun diri kita sendiri. Apapun hal itu tiaklah penting, karena yang terpenting adalah dimana kita akan memposisikan diri dengan berpedoman pada pengertian mengapa kita harus melakukannya dan apa yang harus kita kerjakan.

Dalam mengelola organisasi sekolah, seorang kepala sekolah menampilkan suatu gaya atau norma perilaku dalam memimpin dan mempengaruhi perilaku orang lain, sehingga seorang kepala sekolah dapat memakai beberapa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan, karakteristik atau budaya organisasi sekolah itu sendiri. Karakteristik sekolah sebagai organisasi pendidikan akan berpengaruh terhadap keefektifan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan mempengaruhi terhadap perilaku bawahan dan terciptanya suasana iklim kerja, apakah itu mengarah kepada hal yang positif ataupun sebaliknya. Sikap kepala sekolah yang tidak mempunyai kewibawaan, tidak tegas dan berperilaku acuh terhadap bawahan akan menciptakan suasana iklim pendidikan yang tidak nyaman, dan proses pembelajaran akan berjalan seadanya. Sedangkan sikap kepala sekolah yang berwibawa, tegas, adil dan perhatian terhadap bawahan atau guru dan siswa, akan menciptakan suasana pendidikan yang harmonis dan nyaman dalam pembelajaran bahkan akan terciptanya suatu prestasi pendidikan. Karena itu, kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, sehingga para guru dapat mengajar dengan baik.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat mempengaruhi terciptanya dan tercapainya tujuan sekolah yang hendak dicapai. Ada berbagai macam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, ada pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter dan hal ini cenderung akan direspon negatif oleh bawahannya dengan menunjukkan tingkat kinerja dan produktivitas kerja rendah. Dalam pendekatan yang lebih positif, gaya kepemimpinan dapat diterapkan dengan cara direktif, supportif dan partisipatif. Ketiga gaya kepemimpinan ini dapat diberlakukan dengan seimbang dan bersamaan dalam sebuah proses kepemimpinan. Porsi yang seimbang dari gaya-gaya kepemimpinan tersebut akan mendorong terciptanya kinerja atau produktivitas kerja di kalangan para pengajar. Adanya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bermacam-macam, diharapkan mampu

sebagai agen perubahan dalam sekolah sehingga mempunyai peran aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Berdasarkan hasil pra-survey yang penulis lakukan terhadap siswa mengenai persepsi mereka terhadap kinerja guru, mencakup beberapa indikator instrumen penilaian kinerja guru yang terdiri empat kompetensi utama meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial masih terdapat kesenjangan kinerja guru Sekolah Dasar dilingkup Kecamatan Sindangagung Kabupaten Kuningan. Pada kompetensi pedagogik, ditemukan bahwa mayoritas guru masih cenderung menggunakan metode pembelajaran tradisional dan kurang variatif dalam mengembangkan metode pembelajaran yang variatif. Sementara pada kompetensi kepribadian, sebagian besar siswa memiliki persepsi bahwa masih terdapat guru-guru belum terbuka menerima kritik dari siswa serta belum memberikan kesempatan yang sama kepada setiap siswa untuk berpartisipasi aktif dalam pembelajaran. Pada kompetensi profesional, menurut siswa, guru kurang terampil dalam menggunakan media-media pembelajaran yang tepat dan sesuai dengan materi yang diajarkan. Sementara pada kompetensi sosial, menurut siswa masih terdapat guru yang belum bertindak secara adil dalam memperhatikan kebutuhan belajar masing-masing siswa baik .

Kinerja dan produktivitas guru dalam mengajar merupakan kunci utama terjadinya kualitas proses pembelajaran. Salah satu indikator peningkatan kinerja adalah meningkatnya kedisiplinan kerja. Disiplin kerja pegawai merupakan cermin sikap dan pribadi guru yang mereka tampilkan dalam mematuhi segala aturan dalam sekolah. Disiplin kerja pegawai dalam organisasi merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan kondisi yang penuh dengan disiplin pegawai dapat diharapkan menjadi tonggak dasar yang tangguh pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Disiplin merupakan kondisi dalam suatu organisasi di mana para karyawan mengikuti aturan-aturan dan berperilaku sesuai standar-standar yang dapat diterima dalam organisasi. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya. Niat juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Sikap guru dalam mentaati peraturan untuk menegakkan kedisiplinan, lahir dan tercipta apabila ada penciptaan suasana yang dibuat oleh kepala sekolah, contoh dalam kehadiran di sekolah, kepala sekolah sudah hadir 1 jam sebelum pelajaran dimulai setiap hari. Hal ini akan memberikan dampak yang positif bagi guru untuk mengikuti jejak kehadiran kepala sekolah, karena tidak ingin terlambat dan punya rasa malu kepada kepala sekolah. Produktivitas kerja atau kinerja guru akan baik, bila didukung oleh suasana iklim sekolah yang nyaman, kondusif dan kompetitif. Situasi ini mendorong guru lebih bergairah, berdisiplin dan memberikan kinerja yang baik dalam mengajar. Bila suasana iklim sekolah tidak mendukung, seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah

bersikap acuh terhadap guru yang rajin dan yang malas, guru sering mangkir atau datang terlambat, mengurangi jam mengajar kepada siswa, hal ini akan berdampak pada pekerjaan atau kinerja guru yang menurun.

Karyawan tidak loyal, karyawan mengabaikan seperti mangkir atau datang terlambat, mengurangi kualitas dan kuantitas kerja serta tingkat kesalahan pekerjaan meningkat, pada akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun. Untuk menghindari hal ini perlu adanya kapasitas kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menciptakan sikap guru yang baik, tingkat kedisiplinan guru yang positif dan kinerja guru yang meningkat. Penciptaan tersebut akan terealisasi bila kapasitas kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan tepat dan cocok untuk iklim di sekolah. Sehingga diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman di sekolah sehingga sikap guru, kedisiplinan guru dan kinerja guru akan tampak baik dan positif untuk kegiatan proses pembelajaran di sekolah.

METODE

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu untuk memperoleh gambaran secara empirik tentang kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yang dilaksanakan melalui survey. Penelitian dengan menggunakan metode ini diarahkan untuk mengungkap masalah yang terjadi pada masa sekarang, yaitu pada saat penelitian berlangsung dan bersifat aktual. Dengan demikian diharapkan dapat mengemukakan gambaran yang nyata mengenai kapasitas kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru dan kinerja guru.

Metode penelitian merupakan suatu teknik atau cara untuk mencari, memperoleh, menyimpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang diperoleh. Menurut Sugiyono (2014:2) metode penelitian adalah: "Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu".

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian survey. Sugiyono (2014:7) mendefinisikan penelitian survey adalah :

"Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis". Penelitian survey dilakukan untuk membuat generalisasi dari sebuah pengamatan dan hasilnya akan lebih akurat. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan memberikan kuesioner.

Fokus penelitian ini adalah untuk mengungkap sejauh mana kinerja guru dipengaruhi oleh kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru SD Negeri di Kecamatan Sindangagung Kabupaten Kuningan. Oleh karena

itu untuk mendapatkan data yang lengkap dan mendalam dan memberi jawaban yang tepat terhadap masalah yang akan diteliti maka digunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif korelasional dengan dua variabel bebas (independent variable) yaitu kapasitas kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan disiplin kerja guru (X2) dan satu variabel terikat (dependent variable) yaitu kinerja mengajar guru (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Guru

Johnson (2008:44) dikutip oleh Nurchasanah (2012:300) menyebutkan bahwa kinerja guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru kepada para siswanya.

Soedijarto (2008:178) dikutip oleh Nurchasanah (2012:300) menggambarkan bahwa kinerja guru tersebut meliputi merencanakan, mengelola pelaksanaan, menilai proses dan hasil, dan membuat program remedial.

Wibowo (2011:7) memberikan penjelasan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Notoatmojo (2009:124) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang, yang mana kinerja tersebut dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Supardi (2014:45-46) mengemukakan kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan hasil atau keluaran (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.

Di dalam suatu organisasi, kinerja memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya. Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu adalah kinerja.

Supardi (2014:54) mengemukakan kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah atau madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik dengan membina hubungan yang baik, sehingga membantu meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja juga mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan selama aktivitas pembelajaran.

Oleh karena itu kinerja guru diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran yang meliputi menyusun

perencanaan pembelajaran, melakukan penilaian, melakukan umpan balik, dan menyusun program remedial. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi.

Supardi (2014: 55) menjelaskan bahwa kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar yang baik. Selanjutnya kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik.

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 2005 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.

Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan. Kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten di bidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Simamora (2015:415), indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

- 1) Loyalitas. Setiap guru yang memiliki tingkat loyal yang tinggi pada sekolah, mereka akan diberikan posisi yang baik, hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki

- 2) Semangat kerja. Pihak sekolah harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif hal ini akan meningkatkan semangat kerja guru dalam menjalankan tugas di suatu organisasi
- 3) Kepemimpinan. Kepala sekolah merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggungjawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Kepala sekolah harus mengikutsertakan guru dalam mengambil keputusan sehingga guru memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide dan gagasan demi keberhasilan mutu pendidikan di sekolah.
- 4) Prakarsa. Prakarsa ini perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri guru ataupun dalam lingkungan sekolah
- 5) Tanggung jawab. Tanggung jawab ini harus dimiliki oleh setiap guru baik ia berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.
- 6) Pencapaian target.

Kapasitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kedudukan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah merupakan tanggung jawab besar bagi siapapun yang menjabatnya.

Kepala sekolah merupakan pemimpin yang melakukan manajemen pendidikan di setiap sekolah agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Sejalan dengan hal itu, kepala sekolah hendaknya memiliki jiwa kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan membangkitkan semangat guru, karyawan, dan siswanya. Wahjosumidjo dalam Mulyasa (2003:115) menyatakan bahwa "Kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi." Pendapat lain mengenai kepala sekolah dikemukakan oleh Mulyasa (2003:115), yaitu mengenai kemampuan yang harus dimiliki dalam kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut: Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi." Berikut adalah rincian aspek dan indikator leader dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah:

1. Kepribadian : jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.
2. Pengetahuan : Memahami kondisi tenaga kependidikan Memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.
3. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah : Mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.
4. Kemampuan mengambil keputusan : Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.

5. Kemampuan berkomunikasi : Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar.

Disiplin Kerja

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kerja sama yang serasi dalam tim kerja dan kesadaran yang tinggi bagi setiap anggota organisasi untuk bekerja sama secara bersungguh-sungguh serta patuh terhadap peraturan yang telah disepakati. Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan memuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang.

Ada beberapa definisi tentang disiplin yang dikemukakan oleh para ahli antara lain : Menurut Mangkunegara (2001:129) : "Discipline is management action to enforce organization standar". (Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi).

Disiplin kerja diartikan berbeda menurut beberapa pandangan. Dibawah ini akan disajikan beberapa pendapat yang membahas mengenai disiplin kerja, sebagai berikut yaitu: Disiplin diartikan oleh Prijodarminto (1993), sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Gibson, Ivancevich, dan Donelly (1996) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila manajer dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan dan prestasi kerja yang di bawah standar perusahaan.

Menurut Rival (2004:444) : "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi. Niat dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisitif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan. Artinya, seseorang yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi tidak semata-mata taat dan patuh pada peraturan secara kaku dan mati, namun juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi.

Emmel (2001) mendefinisikan disiplin sebagai suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. Fungsi utama disiplin di tempat kerja adalah mendorong karyawan yang belum memuaskan untuk menjadi lebih baik. Titik fokus pada peningkatan berarti bahwa disiplin adalah mengenai mencoba untuk mencapai, dan tidak menggunakan tuduhan atau maksud buruk. Hukuman dipergunakan hanya saat terakhir, saat cara lain telah gagal. Oleh karena itu, tujuan utama pendisiplinan menurut Emmel adalah untuk meningkatkan, mengoreksi, mencegah, dan meluruskan kembali tindakan yang tidak sesuai dengan aturan, membawa karyawan agar sesuai dengan aturan, membawa karyawan agar sesuai dengan standar perusahaan dan mendorong peningkatan dan performa kerja pada tingkat yang lebih tinggi lagi.

Dari pengertian di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja yaitu suatu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada perusahaan atau organisasi tersebut. Dan hukuman adalah cara terakhir setelah semua cara yang sebelumnya digunakan itu tidak bisa dilaksanakan lagi. Jadi disiplin itu bukan suatu penindasan yang akan mengurung gerak gerak seseorang, tapi disiplin itu untuk mencegah perilaku yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan itu biar tidak terulang kembali dan mengoreksi perilakunya.

PENGOLAHAN DATA HASIL PENELITIAN

Untuk mengetahui besaran pengaruh Kapasitas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) secara individual (parsial) terhadap Kinerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel Coefficients dibawah ini dengan kriteria pengujian tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 1:
Hasil Uji Regresi Variabel Y atas X_1

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.190	2.44		.491	.625

Kapasitas Kepemimpinan KS	.701	.025	.951	28.240	.000
---------------------------	------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki kapasitas kepemimpinan yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi guru, sehingga meningkatkan motivasi dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, disiplin kerja guru juga berkontribusi secara positif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan efektivitas proses pendidikan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dan penguatan budaya disiplin di lingkungan sekolah sangat diperlukan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2003). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Emmel, N. (2001). *Sampling and Choosing Cases in Qualitative Research: A Realist Approach*. London: SAGE Publications.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1996). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The Leadership Challenge*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Human Resource Management*. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Mulyasa, E. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prijodarminto, S. (1993). *Disiplin Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2012). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers