

Original Article

Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling di SMA negeri Jakarta Timur

Yulinda Siregar

Universitas Indraprasta PGRI

*) Correspondence regarding this article should be addressed to: Department of Guidance and Counseling FIPPS Unindra Jl. Raya Tengah No. 80, Kel. Gedong, Kec. Pasar Rebo, Jakarta Timur 13760 Telp. (021) 87797409 – 87781300, Indonesia; E-mail: yulinda.siregar@yahoo.com

Article History:

Received: 17/11/2017;
Revised: 16/12/2017;
Accepted: 27/01/2018;
Published: 28/02/2018.

How to cite (APA 6th):

Siregar, Y. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling di SMA negeri Jakarta Timur. *Terapeutik: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 1(3), 232–238. DOI: 10.26539/terapeutik.32160



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. © Siregar, Y. (2018).

Abstract: School counselor didn't show a significant work. This is based on loss of ability, lack of skills acquired by counselors in addressing the learners. On the other hand, the headmaster's style of command also contributes to the counselor's style of work in school. This study aims to determine the influence of principal leadership style on counselor performance in high school. The unit of analysis in this study is a counselor who amounted to 73 people and served in high school throughout East Jakarta. Result of this study indicates that there is an influence on the performance leadership of Principal counselor.

Key words: leadership performance, principal, school counselor

Abstrak: Kinerja guru bimbingan dan konseling implementasinya di lapangan sejauh ini belum optimal. Hal ini dilandasi oleh kurang memiliki pengetahuan, kurang memiliki keterampilan yang dimiliki guru bimbingan dan konseling dalam melakukan pendekatan terhadap peserta didik. Di sisi lain, gaya kepemimpinan kepala sekolah juga berkontribusi terhadap pola kerja guru bimbingan dan konseling di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling di SMA. Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru tetap Bimbingan dan Konseling yang berjumlah 73 orang dan bertugas di SMA se-Jakarta Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling.

Kata Kunci: kepemimpinan, kinerja, kepala sekolah, guru bimbingan dan konseling

Pendahuluan

Sekolah Menengah Atas (SMA) sebagai penyelenggara pendidikan menengah dituntut untuk dapat menghasilkan lulusan yang unggul agar dapat masuk ke Perguruan Tinggi Negeri. Hal ini dapat dicapai apabila didukung oleh guru yang memenuhi kualifikasi akademik dan memiliki kompetensi yang tinggi, karena guru merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu Sistem Pendidikan Nasional. Peran, tugas, dan tanggung-jawab guru sangat bermakna dalam mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan nasional. Untuk mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan tersebut sangatlah dibutuhkan guru yang berkompoten dan berkualifikasi agar dapat menjalankan peran, tugas, tanggung jawab sebagaimana dengan kedudukan yang sangat strategis dalam membantu peserta didik, tentu diperlukan sosok guru yang profesional atau dengan perkataan lain memiliki kinerja yang tinggi. Kemampuan guru bimbingan dan konseling di Sekolah Menengah Atas (SMA) dalam memahami keadaan para peserta didik dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Sebagai orang yang profesional harus mampu memberikan pelayanan kepada peserta didiknya pada tuntutan kehidupan modern, dengan ilmu bidang bimbingan dan konseling yang dimiliki, hal ini akan memberikan kepuasan kepada peserta didik (Diastuti, Rangka, Prasetyaningtyas, Renata, 2017). Faktor eksternal, berlakunya kurikulum 2013, "guru bimbingan dan konseling melaksanakan tugas sesuai dengan konsep bimbingan dan konseling dalam kaitannya dengan peminatan peserta didik (Kemdikbud, 2013:31). Guru bimbingan

dan konseling membantu peserta didik dalam pemilihan peminatan berdasarkan data yang telah diperoleh dari peserta didik pada awal masuk di Sekolah Menengah Atas (SMA) dan selanjutnya untuk membantu peserta didik dalam pemilihan peminatan pendidikan ke perguruan tinggi berdasarkan nilai raport dan nilai ujian nasional. Kinerja guru bimbingan dan konseling harus menciptakan kreativitas dan inisiatif yang tinggi untuk mengembangkan dirinya agar mampu melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kependidikan dalam bidang bimbingan dan konseling sehingga relevan dengan tuntutan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya bidang pendidikan dan pembelajaran bidang bimbingan dan konseling.

Permendiknas No. 27 tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor dinyatakan bahwa “kompetensi yang harus dikuasai guru bimbingan dan konseling/konselor mencakup 4 (empat) ranah kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.” Keempat rumusan kompetensi ini menjadi dasar bagi penilaian kinerja guru bimbingan dan konseling/konselor (Suwandi, Folastris, Rangka, Sofyan, Hidayat, Fijriani, 2014; Rangka, 2017). Masih banyaknya peserta didik yang membolos, terlambat, melakukan pergaulan bebas, bahkan tindakan asusila yang dilakukan antar sesama peserta didik, hal ini dapat dipengaruhi oleh perilaku guru bimbingan dan konseling yang kurang ramah dalam membimbing para peserta didik ke arah tujuan yang akan dicapai. Berkaitan dengan kurang optimalnya kinerja guru Bimbingan dan Konseling di SMA Negeri Jakarta Timur, peneliti melihat ada permasalahan yang terjadi, salah satunya adalah faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang mampu mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi dalam hal ini guru Bimbingan dan Konseling di SMA Negeri Jakarta Timur.

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua arah, yaitu kinerja individu (guru) dan kinerja organisasi (sekolah). Kinerja guru adalah unjuk kerja dari perilaku guru berupa prestasi kerja sesuai tujuan organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Karena kinerja guru menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi tersebut, sedangkan kinerja organisasi terkait erat dengan kinerja guru, organisasi atau sekolah yang memiliki individu-individu dengan kinerja tinggi akan memiliki daya saing yang kuat. Sebaliknya, jika individu-individu dalam organisasi memiliki kinerja buruk, daya saing organisasi akan lemah.

Pernyataan tersebut di atas diperkuat oleh Aamodt (2013:255), bahwa kinerja adalah: *performance is the quantity aspect of the type of the assessment criteria used to measure performance by counting the number of relevant work behavior that has occurred. Based on the quality aspect, the type of criteria used to measure performance by comparing the behavior standard of work. While errors or irregularities indicate deviations from the standard quality.* Kinerja adalah kriteria kuantitas penilaian yang digunakan untuk mengukur kerja dengan melihat perilaku kerja yang dilakukan. Berdasarkan aspek kualitas, kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk mengukur antara perilaku kerja dengan standar kerja yang diberikan oleh organisasi. Sementara kesalahan atau penyimpangan menunjukkan penyimpangan kerja dari standar kualitas. Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske (2009:45), mendefinisikan kinerja adalah: *Performance is a outcomes of jobs that relate to the purposes of the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness. Objective outcomes: Quantity and quality of output, absenteeism, tardiness, and turnover are objective outcomes that can be measured in quantitative terms.* Kinerja adalah unjuk kerja yang sesuai tujuan organisasi berdasarkan kualitas, efisiensi, dan efektivitas kerja. Hasil akhir dari suatu pekerjaan adalah berupa kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan oleh anggota organisasi dalam bentuk absensi, keterlambatan, dan pendapatan/produk yang dapat diukur secara kuantitatif.

Jones, Jenkin & Lord (2006:75-94), mendefinisikan kinerja sebagai berikut: *Performance is reviews to support the development of some teachers and to reverse the under-performance of others, has not been realised despite its mandatory status in schools. Performance is involves staff in appraising their own performance and identifying professional development needs; (1) allows the teacher and the reviewer to introduce views and information about topics which they both feel are important; (2) encourages the teacher to identify what s/he is good at and areas where further support is needed; (3) gives the reviewer*

opportunities to reinforce good performance; and (4) prepares the ground for constructive discussion around improvement of areas where performance is not as good.

Kinerja adalah unjuk kerja dan mengidentifikasi kerja untuk mendukung pengembangan kerja. Kinerja dapat tercapai dengan baik dengan cara: (1) memberikan informasi kepada guru sesuai tupoksinya; (2) memberikan motivasi kepada guru untuk mengidentifikasi jenis pekerjaan apa yang dibutuhkan guru dan pihak manajemen sekolah akan memberikan dukungan secara berkelanjutan; (3) memberikan kesempatan kepada guru untuk memperkuat kinerja yang baik, melalui pendidikan yang berkelanjutan, training, seminar dan *workshop* yang diselenggarakan oleh sekolah; dan (4) melakukan evaluasi antar kepala sekolah dan guru untuk melakukan perbaikan kinerja yang tidak sesuai dengan visi dan misi sekolah.

Riva'i (2004:354), mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja guru dalam suatu organisasi di sekolah dikelompokkan menjadi tiga yaitu: (1) Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh; (2) kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional; dan (3) kemampuan hubungan interpersonal yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, membawa guru melakukan negoisasi. Guru dapat memperlihatkan kinerjanya apabila guru memiliki pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik lain yang diperlukan. Dengan kata lain, seseorang yang memiliki pengetahuan, skill, kemampuan interpersonal, dan karakter yang baik akan menunjukkan kinerja yang tinggi, dan sebaliknya apabila seseorang memiliki pengetahuan, ketrampilan, komunikasi interpersonal dan kepribadiannya tidak baik pastilah kinerjanya rendah.

Penilaian kinerja terhadap anggota *stakeholder* di sekolah bertujuan untuk memberikan informasi terhadap bagian pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara berkelanjutan. Salah satu penilaian kinerja guru bimbingan dan konseling adalah kemampuan guru bimbingan dan konseling dalam membantu peserta didik untuk memahami bakat dan minat peserta didik, sehingga dapat membantu peserta didik dalam bidang penempatan pendidikan lanjutan (Perguruan Tinggi). Ketika peserta didik ditempatkan ke tempat yang sesuai dengan bakat dan minatnya akan memungkinkan peserta didik untuk merasa termotivasi dalam belajar, dengan motivasi belajar yang tinggi yang dimiliki oleh peserta didik memungkinkannya memperoleh prestasi belajar yang tinggi.

Guru bimbingan dan konseling dalam hal ini sebagai seorang yang memiliki keahlian dalam bidang bimbingan harus dapat menunjukkan kinerja yang mampu membantu para peserta didik untuk memahami bakat dan minat yang dimiliki sehingga mereka ditempatkan di tempat yang tepat yang dengan sendirinya membantu para peserta didik mencapai cita-citanya. Oleh karena itu guru bimbingan dan konseling harus benar-benar memiliki kualifikasi sehingga dapat mencapai tujuan sekolah dengan hasil yang semaksimal mungkin.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disintesis bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang ditunjukkan seorang guru dalam pelaksanaan fungsi kerja sesuai tugas dan tanggungjawabnya dalam upaya pencapaian tujuan sekolah, yaitu dengan bagaimana guru Bimbingan dan Konseling dengan memiliki integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas yaitu berhubungan dengan semangat dalam pelaksanaan tugas (c) disiplin dan memiliki moral kerja sehingga memperoleh hasil pencapaian yang tinggi dalam membantu peserta didik memecahkan permasalahan baik masalah pribadi, sosial, belajar dan karir. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dipandang sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Menurut Yuki (2010:17); Robbins (2002:324); Kinicki (2010:473); Mullins (2006:314), Janasz, Dowd dan Schneider (2009:385), bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku yang ditampilkan atau cara yang ditempuh oleh pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya untuk mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, Dewey E. Johnson (2013:396), dalam Wirawan mendefinisikan empat jenis gaya kepemimpinan situasional yaitu: gaya kepemimpinan memberitahu (*telling*), karakteristik dari gaya kepemimpinan ini adalah perilaku tugasnya di atas rata-rata sedangkan perilaku hubungannya dibawah rata-rata. Pemimpin memberitahukan instruksi khusus dan mensupervisi

ketat kinerja para pengikutnya. Gaya kepemimpinan menjual (*selling*), terbentuk dari perilaku tugas dan perilaku hubungan yang di atas rata-rata, pemimpin menjelaskan keputusan dan memberikan peluang untuk menjelaskan klarifikasi tugas kepada para pengikut. Kepemimpinan partisipasi (*participating*) mempunyai karakteristik perilaku hubungan di atas rata-rata dan perilaku tugas dibawah rata-rata, pemimpin berbagi ide-ide dengan para pengikut dan memfasilitasi pembuatan keputusan. Kepemimpinan mendelegasikan (*delegating*), kepemimpinan mendelegasikan perilaku tugas dan perilaku hubungan dibawah rata-rata, pemimpin memberi tanggung jawab dan pembuatan keputusan pelaksanaan aktivitas kepada para pengikutnya.”

Uraian di atas dapat diartikan bahwa teori kepemimpinan situasional diartikan bahwa tak ada satu cara terbaik untuk mempengaruhi orang ataupun bawahan. Perilaku kepemimpinan efektif ditentukan oleh faktor perilaku tugas, perilaku hubungan dan kesiapan para pengikut atau para bawahan. Pada perilaku tugas pemimpin menentukan kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab individu dan kelompok. Perilaku tersebut meliputi memberitahu orang apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, kapan melakukannya, dimana melakukannya dan siapa yang harus melakukannya. Kemudian perilaku hubungan pemimpin meminta masukan dan ide-ide dari para pengikut untuk kemudian dijadikan menjadi suatu keputusan untuk dilaksanakan bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

Piter G Northouse dalam Wirawan (2013:95), mendefenisikan bahwa gaya kepemimpinan situasional adalah: Gaya kepemimpinan yang berfokus pada situasi di sekitar pemimpin. Prinsip terori ini adalah situasi yang berbeda menuntut jenis kepemimpinan yang berbeda. Dari perspektif ini untuk menjadi pemimpin yang efektif seseorang harus menyesuaikan gaya dia dan komitmen pada pengikut, mengetahui apa yang dibutuhkan karyawan serta menyesuaikan gaya mereka sesuai dengan kebutuhan dengan tuntutan dari situasi yang berbeda. Kepemimpinan situasional menekankan bahwa kepemimpinan terdiri dari dimensi perintah dan pemberian dukungan, dan masing-masing dimensi itu ditetapkan secara tepat disituasi tertentu. Untuk mengetahui apa yang diperlukan dalam situasi tertentu seorang pemimpin harus mengevaluasi karyawan dan menilai seberapa cakap dan setianya karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan “.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang ditampilkan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru Bimbingan dan Konseling, kepala sekolah sebagai pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi dalam hal ini meningkatkan kinerja guru Bimbingan dan Konseling adalah (1) guru Bimbingan dan Konseling dalam menjalankan tugas sesuai tupoksi (2) membina bawahan dalam menjalankan tupoksi (3) memberikan penghargaan bagi guru yang menjalankan tugas dengan prestasi tinggi; (4) menjadi model bagi bawahan; dan (5) musyawarah. Selain hal tersebut Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dalam hal ini guru bimbingan dan Konseling serta personal sekolah lainnya untuk mencapai tujuan organisasi, kepala sekolah harus memberikan pengarahan, membangun komunikasi yang efektif, memberikan semangat, membimbing, memotivasi dan memfasilitasi para guru dan personil lain di sekolah sehingga dapat meningkatkan kinerja guru Bimbingan dan Konseling dalam memberikan pelayanan terhadap peserta didik.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti menduga bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru Bimbingan dan Konseling di SMA Negeri Jakarta Timur adalah budaya sekolah. Budaya sekolah memiliki peran yang sangat besar dalam mendukung kinerja guru Bimbingan dan Konseling di sekolah.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode penelitian yang digunakan adalah survey terhadap sekolah menengah atas di wilayah Jakarta Timur. Populasi penelitian adalah 90 guru. Sampel yang dijadikan responden berdasarkan *random sampling* dengan rumus *slovin* berjumlah 73 guru

di 27 SMAN Jakarta Timur. Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru tetap Bimbingan dan Konseling. Penelitian dilaksanakan pada Bulan September 2015 sampai dengan Juni 2016.

Instrumen dalam penelitian adalah GKKS untuk mengukur gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling. Sebelum dilakukan analisis jalur, dilakukan beberapa syarat pengujian yang harus dipenuhi yaitu: uji normalitas data, uji linearitas, dan uji signifikansi regresi.

Hasil dan Diskusi

Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling

Kinerja guru bimbingan dan konseling di SMAN Negeri, Jakarta Timur memiliki skor maksimum 147 dan minimum 113 dengan demikian *range* (rentang) skor 34, diperoleh pula bahwa nilai rata-rata (*mean*) sebesar 129,78; dengan standar deviasi (*simpangan baku*) adalah 7,63; *median* sebesar 130,00; *mode* adalah 128,00 dan *varians* adalah 58,2.

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan kemudian diolah secara statistik diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki skor maksimum 151 dan skor minimum 112 sehingga *range* (rentang) skor 39, diperoleh pula bahwa nilai rata-rata (*mean*) sebesar 131,33; dengan standar deviasi (*simpangan baku*) adalah 8,62; *median* sebesar 132; *mode* adalah 133,00; dan *varians* adalah 74,31.

Pengujian Persyaratan Analisis Data

Salah satu persyaratan penggunaan statistik uji yang tergolong parametrik adalah uji normalitas. Uji ini dilakukan untuk memastikan apakah data yang terkumpul dari responden berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji yang kerap digunakan untuk pengujian normalitas data adalah menggunakan data galat taksiran yaitu dengan uji Lilliefors. Kelebihan dari uji normalitas adalah dalam penggunaan daftar distribusi z untuk penghitungan kenormalan data. Hipotesis yang menjadi petunjuk uji ini adalah data berasal dari populasi berdistribusi normal dan data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan L_{hitung} , jika diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka data berdistribusi normal dan jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ maka data berdistribusi tidak normal. Keadaan data hasil pengujian normalitas sebagai berikut:

Hasil perhitungan normalitas untuk galat taksiran Y atas X_1 diperoleh L_{hitung} sebesar 0,085 sedangkan nilai kritis *Lilliefors* (L_{tabel}) untuk $n = 73$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 0,103. Dari hasil tersebut diketahui $L_{hitung} < L_{tabel}$, sehingga H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Variabel Kinerja Guru bimbingan dan konseling (Y) atas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variable Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling, yang dihipotesiskan terdapat pengaruh langsung positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja guru Bimbingan dan Konseling.

Dari hasil perhitungan koefisien jalur didapatkan jalur pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja $p_{y_1} = 0,481$. Sementara nilai $t_{hitung} = 6,179$; sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05 = 1,99$ untuk $dk = 71$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini memberikan bukti secara empiris bahwa peningkatan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan oleh seorang pimpinan kepala sekolah akan memberikan dampak terhadap meningkatnya kinerja. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan

menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu factor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Pernyataan ini dijelaskan oleh Iqbal, Anwar dan Haider (2015:2) bahwa: *Employee performance includes executing defined duties, meeting deadlines, employee competency, and effectiveness and efficiency in doing work. Various organizations need strong leadership styles that stimulate the employee performance. Some organizations such as tractor factory face the problems: poor innovation, low productivity, inability to meet performance targets. This problem happen due to lack of strategic interventions of specific leadership styles to the particular situations was predicted as the problem at hand.*

Kinerja guru adalah unjuk kerja yang ditetapkan oleh sekolah sesuai dengan waktu yang diberikan, kompetensi, efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Berbagai organisasi perlu gaya kepemimpinan yang kuat yang dapat merangsang kinerja guru dan anggota stakeholder di sekolah. Beberapa organisasi seperti sekolah menghadapi masalah dari rendahnya inovasi, produktivitas, ketidakmampuan untuk memenuhi target kinerja. Masalah ini terjadi karena kurangnya intervensi strategis gaya kepemimpinan khusus untuk situasi tertentu sebagai titik permasalahan yang dihadapi.

Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah: *“Leadership style is a pattern of behavior designed to influence subordinates in order to maximize performance owned subordinates so that the performance of the organization and the organization's goals can be maximized.”* Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Gaya kepemimpinan situasional mengandung pola perilaku dari seseorang kepala sekolah yang mencoba untuk mempengaruhi guru, kepala sekolah sebagai pemimpin berperilaku untuk memberi perintah kepada guru untuk menjalankan tugas mendidik, mengajar, membimbing, dan melatih peserta didik agar tujuan sekolah tercapai dengan metode evaluasi, menetapkan tanggal waktu, menetapkan peran dan menunjukkan cara mencapai tujuan. Perilaku perintah biasanya komunikasi satu arah berbeda dengan perilaku dukungan. Perilaku pemberi dukungan membantu anggota kelompok merasa nyaman. Para anggota diminta masukan, pemecahan masalah, pemberian pujian, pemberian informasi tentang diri sendiri dan aktivitas mendengarkan. Pemberian dukungan terutam terkait dengan pekerjaan.

Dengan hasil demikian, maka hasil penelitian semakin memperkuat teori-teori dan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Uraian tersebut dapat membuktikan bahwa Kepala Sekolah yang selalu memberikan fasilitas berupa ruangan Bimbingan dan Konseling dan semua yang berhubungan dengan kegiatan pelayanan Bimbingan dan Konseling, membina guru Bimbingan dan Konseling akan berpengaruh terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling.

Simpulan

Dari hasil analisis pengolahan data dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah yang memperhatikan, memfasilitasi, membina dan memotivasi akan menyebabkan meningkatnya kinerja guru Bimbingan dan Konseling.

Rekomendasi

Kepala sekolah perlu meningkatkan kegiatan supervisi akademik dengan cara mengarahkan, membimbing, memotivasi, memfasilitasi serta mempengaruhi guru dalam proses kegiatan pembelajaran dan pemberian layanan bimbingan agar tercapai tujuan sekolah. Kepala Sekolah sebagai supervisi

akademik mampu meningkatkan kompetensi yang dimiliki baik kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, sehingga dapat memberikan dan meningkatkan sistem pembelajaran dan pemberian layanan khususnya guru bimbingan dan konseling. Kepala sekolah sebagai innovator memberikan perhatian kepada guru bimbingan dan konseling karena perhatian yang diberikan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru bimbingan dan konseling.

Daftar Rujukan

- Aamodt, (2013). *Applying Psychology to Work*. Canada; Wadsworth, Cengage Learning.
- Diastuti, D., Rangka, I. B., Prasetyaningtyas, W. E., & Renata, D. (2017). Hubungan Persepsi Dengan Motivasi Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Dalam Konseling Perorangan. *JURKAM: Jurnal Konseling Andi Matappa*, 1(2), 116-124.
- Gibson, J. L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr, Robert Konopaske. (2009). *Human Organizations: Behavior, Structure, Proses*, Fourteenth Edition. New York; McGraw-Hill.
- Iqbal N, Anwar S, dan Haider N. (2015). The effect of Leadership Style on Employee. *Arabian J Bus Manag Review* 5: 146. doi:10.4172/2223-5833.1000146, 2015
- Janasz, S., Karen O. Dowd & Beth Z. Schneider. (2009). *Interpersonal Skills in Organizations*. Boston; McGraw-Hill.
- Jones, J., Mazda Jenkin & Sue Lord. (2006). *Developing Effective Teacher Performance*. London: Paul Chapman Publishing.
- Kemdikbud. (2013). *Peminatan Peserta Didik*. Jakarta; Kemdikbud Badan Pengembangan SDM PK PMPPPTK.
- Laurie J. Mullins. (2006). *Essentials Of Organizational Behavior, Formerly*. USA; Principal Lecturer The Business School University of Portsmouth.
- Permendiknas No. 27 tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor
- Northouse, P.G. (2013). *Kepemimpinan*, Jakarta; Indeks.
- Prayitno & Amti, E. (2004) *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Aamodt, M.G. (2010). *Industrial/Organizational Psychology, An Applied Approach*. Sixth Edition. Australia; Wadsworth.
- Robbins, S., & Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior*, Fifteenth Edition. USA; Pearson.
- Gutara, M. Y., Rangka, I. B., & Prasetyaningtyas, W. E. (2017). Layanan Penguasaan Konten untuk Meningkatkan Keterampilan Berbicara di Depan Umum Bagi Siswa. *JURNAL FOKUS KONSELING*, 3(2), 138-147.
- Supardi, S. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suwandi, A., Folastris, S., Rangka, I.B., Sofyan, A., Hidayat, R., Fijriani, F. (2014). *Teknik dan Praktik Laboratorium Konseling: Panduan Praktis-Operasional Konseling Perorangan*. Bandung: Mujahid Press.
- Wirawan, W. (2013). *Kepemimpinan*, Jakarta; Rajagrafindo Persada.

Article Information (Supplementary)

The Journal Section:

Current Issue

Conflict of Interest Disclosures: The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Copyrights Holder: Siregar, Y (2018)

First Publication Right: TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan dan Konseling

<https://doi.org/10.26539/1388>

Open Access Article | CC-BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Word Count: