



PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK KEPALA SEKOLAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA GURU DI SMK MANDALA

Devia Fitriana¹, Resya Fakhrunnisa^{2*}

^{1,2}Administrasi Pendidikan, STKIP Muhammadiyah Bogor, Indonesia

*reysa.fakhrunnisa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang adanya pengaruh kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap produktivitas kinerja guru di SMK Mandala. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 30 guru sebagai sampel diperoleh skor terendah sebesar 109 dengan skor tertinggi sebesar 139, range skor sebesar 3555, skor rata-rata (mean) sebesar 119, median sebesar 37,5 dan modus sebesar 33.

Berdasarkan hasil penelitian di atas juga, hasil penelitian membuktikan bahwa produktivitas kinerja guru berkriteria tinggi sebesar 26 %, berkriteria sedang 13%, dan berkriteria rendah 6 %. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa penilaian kepemimpinan autentik kepala sekolah diperoleh skor nilai terendah sebesar 42 dengan skor tertinggi sebesar 131, range skor sebesar 4544, median 82 dan modus sebesar 32. Berdasarkan hasil penelitian di atas juga, hasil penelitian membuktikan bahwa bahwa kepemimpinan autentik kepala sekolah berkriteria sedang 13%, dan berkriteria rendah 3%. Berdasarkan hasil penelitian di atas juga, hasil penelitian membuktikan bahwa produktivitas kinerja guru berkriteria tinggi sebesar 26 %, berkriteria sedang 13%, dan berkriteria rendah 6 %. Dari hasil perhitungan product moment di atas diketahui bahwa nilai rhitung 0,696 dan rtabel 0,361 dengan batas signifikan 5% artinya nilai rhitung lebih besar daripada rtabel yakni $0,696 > 0,361$. Dengan demikian nilai r product moment terdapat pengaruh antara Kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Mandala

Kata kunci : kepemimpinan autentik kepala sekolah, produktivitas kinerja guru

I. Pendahuluan

Pendidikan merupakan Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20, 2003).

Sekolah menjadi sentral di dalam pengembangan individu, baik itu karakter, pola pikir maupun sikap yang merupakan tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, peran dan tanggung jawab sekolah sangat mempengaruhi keberhasilan tujuan pendidikan. Faktor penting yang sangat berpengaruh secara langsung dalam proses pendidikan adalah faktor sumber daya manusia (SDM), lebih khususnya lagi adalah tenaga pendidik (guru).

Mutu pendidikan yang dinilai dari prestasi belajar peserta didik sangat ditentukan oleh guru, yaitu 34% pada negara sedang berkembang, dan 36% pada negara industri. Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan formal sangat dominan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas diperlukan guru yang profesional berkualitas dan memenuhi kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan. Seperti yang terdapat pada Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (Undang-Undang Nomor 14, 2005).

Dalam dunia pendidikan masih banyak terdapat berbagai masalah yang dihadapi, salah satunya ialah mengenai mutu pendidikan yang masih rendah. Kualitas pendidikan itu sendiri ikut ditentukan oleh profesionalisme guru, karena guru sangat berperan mempersiapkan peserta didik yang berkualitas. Peran guru terhadap kualitas output pendidikan ini tersirat dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pada Pasal 4 dinyatakan, bahwa “kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran, yang sekaligus berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional” (Undang-Undang Nomor 14, 2005). Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki peran yang penting dalam pelaksanaan pendidikan di tingkat satuan pendidikan, sehingga diarahkan menjadi

tenaga profesional bertumpu pada tujuan meningkatnya kualitas output pendidikan.

Namun, masih terdapat berbagai permasalahan mengenai kinerja dan produktivitas kerja guru seperti data dari Kemdiknas tahun 2013 terdapat isu strategis mengenai kekurangan guru produktif di SMK sebanyak 19.032 orang. Terdapat 60% guru SD, SMP 40%, SMA 43%, SMK 34% dianggap belum layak untuk mengajar di jenjang masing masing, selain itu sekitar 17,2% guru mengajar bukan pada bidang studinya atau tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya atau dengan kata lain ternyata banyak guru yang tidak memiliki kualitas mengajar.

Produktivitas kinerja guru merupakan daya hasil kerja guru yang berupa kemampuan dan keterampilan di dalam menghasilkan kualitas pendidikan dan pengajaran sesuai dengan standar yang ditetapkan baik dalam skala sekolah maupun nasional. Produktivitas kerja guru suatu wujud nyata dari pelaksanaan tugas-tugas pokok yang dimiliki oleh guru berhubungan dengan profesinya. Peters dalam Nana Sudjana mengemukakan ada tiga tugas pokok guru, yaitu guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, dan guru sebagai administrator kelas. Dalam tugas ini guru dituntut memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, disamping menguasai ilmu atau bahan yang akan diajarkannya. Guru sebagai pembimbing memberi tekanan kepada tugas, memberikan bantuan kepada siswa dalam pemecahan masalah yang dihadapinya. Tugas ini merupakan aspek mendidik, sebab tidak hanya berkenaan dengan penyampaian ilmu pengetahuan tetapi juga menyangkut pengembangan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai para siswa. Sedangkan tugas guru sebagai administrator kelas pada hakikatnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatalaksanaan pada umumnya. Namun demikian, ketatalaksanaan bidang pengajaran lebih menonjol dan lebih diutamakan bagi profesi guru (Sudjana, 2011).

Adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksanakan secara efisiensi dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan produktivitas kerja guru, diperlukan suatu indikator, yaitu (1) kemampuan yang dimiliki seorang guru ialah untuk melaksanakan tugas, (2) berusaha untuk meningkatkana hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakannya maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut, (3) semangat kerja untuk usaha lebih baik dari hari kemarin, (4) Senantiasa

mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja, (5) selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu, dan (6) efisiensi yang merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang akan digunakan (Sutrisno, 2009).

Dalam meningkatkannya sebuah kualitas produktivita kerja guru pasti adanya pemimpin di sebuah organisasi sekolah yaitu kepala sekolah yang bertanggung jawab dalam menjalankan sebuah mutu pembelajaran dan menanamkan Ssistem nilai karakteristiknya sebab kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah didasarkan atas pertimbangan misi luhur sekolah yang tentu saja berbeda dengan organisasi lainnya. Sekolah dengan misi utama menanamkan karakter dan mengajarkan moral sangat lekat dengan orientasi perilaku kepemimpinan yang didasarkan pada kesadaran diri atau panggilan jiwa dan tanggung jawab interistik untuk memimpin dengan hati dan jati dirinya. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang tenaga fungsional yaitu guru yang berupa tugas untuk memimpin suatu lembaga atau sekolah guna untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sumber lembaga atau sekolah sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rachmawati. 2013).

Ada beberapa faktor yang menghambat tercapainya kualitas kepemimpinan kepala sekolah yaitu seperti proses pengangkatannya yang tidak transparan, rendahnya mental kepala sekolah dengan ditandai kurangnya motivasi dan semangat serta disiplin sehingga sering terlambat , dan juga wawasan kepala sekolah masih sempit (Suparman. 2019).

Kepemimpinan otentik dimulai dengan keaslian. Asli artinya tidak dibuat-buat yang berasal dari ketulusan hati dan ekspresi diri yang otentik. Pemimpin otentik sebagai pemimpin yang sangat menyadari bagaimana mereka berpikir dan berperilaku dan dianggap oleh orang lain sebagai sadar pada diri sendiri dan pada perspektif nilai-nilai orang lain, memiliki kekuatan moral, menyadari konteks dan percaya diri, penuh harapan, optimis, tangguh, dan karakter moral yang tinggi. *Authentic Leadership* merupakan tipe kepemimpinan yang mengharuskan pemimpin bertindak otentik. Artinya, kepemimpinan yang dimilikinya sejalan antara perilaku dengan keyakinannya dan konsisten dalam menunjukkan pikiran, sikap, dan tindakan (Jatmika. 2016).

Kepemimpinan autentik memiliki 4 Indikator yaitu

1. *Self awarenes* (kesadaran diri), Cara seseorang memandang dan memahami dirinya sendiri dari waktu kewaktu. Misalnya, sesong

pimpinan menyadari bahwa ucapan dan tindakan tertentu dapat memberikan dampak bagi orang lain.

2. *Relational transparency* (relasi yang transparan) , Perilaku pemimpin yang menampilkan dirinya secara asli bukan pencitraan atau dibuat-buat. Seperti pemimpin melakukan kesalahan yang telah dilakukannya.
3. *Balanced processing* (pemrosesan yang seimbang), Menunjukkan seseorang pemimpin yang secara objektif menganalisis semua informasi dan data yang secara relevan.
4. *Internalized moral perspective* (prespektif moral yang diinternalisasikan) Merupakan gambaran terhadap atasan dan relugasidiri, apabila atasan membuat sesuatu keputusan maka keputusan tersebut seauu dengan regulasi diri atau tidak bertentangan dengan nilai moral yang dianutnya (Winbaktianur, 2019).

Dalam Peneliti Diaz Haryokusumo, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta, 2016, dengan judul “ pengaruh kepemimpinan autentik pada emosi positif, kepercayaan dan harapan serta dampaknya pada komitmen organisasional”. Penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan autentik pada variabel harapan, kepercayaan pada pemimpin, dan emosi positif. Selain itu, riset ini juga menguji pengaruh positif harapan, kepercayaan pada pemimpin, dan emosi positif pada komitmen organisasional. Studi disusun dengan desain penelitian survei, dan jenis data crosssectional. Sebanyak 140 responden melengkapi kuesioner dengan metode selfadministeredsurvey. Hasil riset menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan autentik dengan harapan, kepercayaan pada pemimpin, dan emosi positif. Hasil lain dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepercayaan kepada pemimpin berpengaruh positif pada komitmen organisasional. Sedangkan, hipotesis yang menguji pengaruh positif antara harapan dan emosi positif pada komitmen organisasional tidak terdukung (haryokusuma.2016).

Perlunya penerapan kepemimpinan autentik untuk membangun karakter guru di era global ini. *authentic leadership* mempunyai tipe kepemimpinan yang mengharuskan pemimpin bertindak secara jujur pada diri sendiri. untuk menjadi sebuah pemimpin autentik yaitu orang yang konsisten dan menunjukkan satunya pikiran, tindakan dan sikap. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa penting *authentic leadership* untuk dijadikan sebagai alternatif kepemimpinan kepala sekolah untuk menanamkan sistem nilai dan karakter warga sekolah serta multidimensionalitas konstruk *authentic leadership* di sekolah. Yang

bermanfaat untuk memberikan gambaran perilaku kepemimpinan autentik yang dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kinerja guru.

II. Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dengan tujuan menduga besarnya koefisien regresi yang akan menunjukkan besarnya pengaruh lebih dari satu variabel yang sudah diketahui yang mana variabel bebas X (*Independent*) dan variabel terikat Y variabel (*dependent*) (Sugiono, 2018). Dalam penggunaan metode ini peneliti ingin membuktikan adakah pengaruh kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap produktivitas kinerja guru di SMK Mandala.

Tempat penelitian ini dilaksanakan disekolah menengah kejuruan (SMK) Mandala yang beralamat dijalan Hegarsari leuwiliang No. 10 Bogor, Cibeber 1, kecamatan Leuwiliang, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16640. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar disekolah menengah kejuruan (SMK) Mandala yang berjumlah 30 orang. dari keseluruhan guru yang di bawah 100 maka keseluruhan populasi yang akan digunakan 28 orang. adapun peneliti menjadikan seluruh guru untuk dijadikan sampel dalam penelitian, karena menurut Sugiono (2018) semakin besar jumlah sampel mendekati populasi maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya semakin kecil jumlah sampel menjauhi populasi maka semakin besar generalisasi maka ditarik kesimpulan bahwa sampel merupakan populasi yang akan diteliti baik itu sebagian atau keseluruhannya tergantung kebutuhannya. Oleh karena itu sampel yang akan diambil peneliti berjumlah 30 guru (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, dokumentasi, wawancara, angket atau kuisioner. Dan ada beberapa teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, dan analisis regresi linear sederhana.

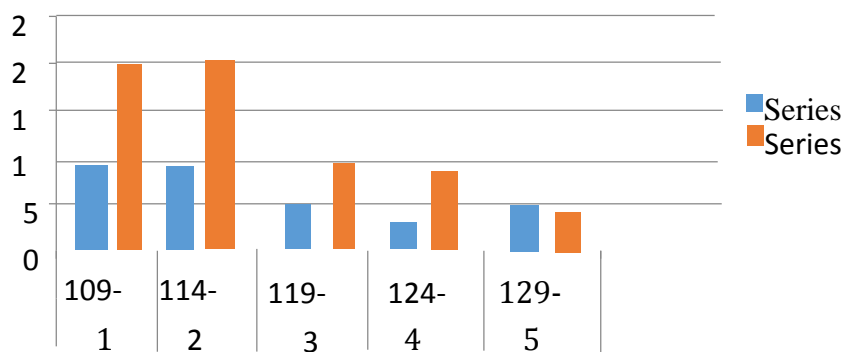
III. Hasil dan Pembahasan

Data yang disajikan berikut ini mengacu pada permasalahan yang telah dirumuskan. Berikut adalah hasil penelitian yang didapat dari hasil perhitungan kuantitatif sebagai berikut.

Hasil penelitian membuktikan bahwa bahwa nilai kuantitatif penilaian tentang produktivitas kinerja guru di atas yang terdiri dari 30 guru sebagai

**Pengaruh Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah
Terhadap Produktivitas Kinerja Guru
Di SMK Mandala**

sampel diperoleh skor terendah sebesar 109 dengan skor tertinggi sebesar 139, range skor sebesar 3555, skor rata-rata (mean) sebesar 119, median sebesar 37,5 dan modus sebesar 33. Berdasarkan hasil penelitian di atas juga, hasil penelitian membuktikan bahwa produktivitas kinerja guru berkriteria tinggi sebesar 26 %, berkriteria sedang 13%, dan berkriteria rendah 6 %. Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas guru di SMK Mandala terbilang baik, dan bisa dilihat dari hasil perhitungan di atas dengan persentase yang berkriteria tinggi cukup tinggi juga. Selain itu, bisa dilihat dari histogram mengenai produktivitas kerja guru yang disajikan dibawah ini.



Hasil perhitungan menunjukkan bahwa penilaian kepemimpinan autentik kepala sekolah diperoleh skor nilai terendah sebesar 42 dengan skor tertinggi sebesar 131, range skor sebesar 4544, median 82 dan modus sebesar 32. Berdasarkan hasil penelitian di atas juga, hasil penelitian membuktikan bahwa bahwa kepemimpinan autentik kepala sekolah berkriteria sedang 13%, dan berkriteria rendah 3%. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan autentik kepala sekolah di SMK Mandala terbilang baik, dan bisa dilihat dari hasil perhitungan di atas dengan persentase yang berkriteria yang terbilang cukup tinggi.

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap produktivitas kinerja guru di SMK Mandala peneliti menggunakan rumus regresi signifikan yang hasilnya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($1,55 > 0,361$) sehingga H_0 diterima dan disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan autentik terhadap produktivitas kinerja guru. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap produktivitas kinerja guru. Hal tersebut terbukti dengan hasil nilai hitung lebih besar dari pada tabel. Hasil perhitungan product moment di atas diketahui bahwa nilai

r_{hitung} 0,696 dan r_{tabel} 0,361 dengan batas signifikan 5% artinya nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Kriteria pengujian, yaitu: H_0 = Untuk menyatakan tidak adanya pengaruh antara dua variabel (X dan Y). H_a = Untuk menyatakan adanya pengaruh antara dua variabel (X dan Y). Untuk menyatakan ke signifikan data di atas, maka peneliti menggunakan rumus regresi signifikan yang hasilnya $1,55 > 0,361$ artinya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka kesimpulannya data ini signifikan dan ada pengaruh pada kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap produktivitas kinerja guru di SMK Mandala.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan Berdasarkan hasil analisis data yang sudah peniliti lakukan bahwa kepemimpinan autentik kepala sekolah lebih tinggi dari pada produktivitas kinerja guru selain itu hasil analisis data menyatakan bahwa hipotesis (H_a) yang menyatakan bahwa hipotesis kedua berpengaruh terhadap produktivitas kinerja guru, ini berarti hipotesis penelitian (H_a) diterima, yaitu kepemimpinan autentik kepala sekolah berpengaruh terhadap produktivitas kinerja guru di SMK Mandala.

Berdasarkan hasil penelitian di atas juga, hasil penelitian membuktikan bahwa produktivitas kinerja guru berkriteria tinggi sebesar 26 %, berkriteria sedang 13%, dan berkriteria rendah 6 %. Dari hasil perhitungan product moment di atas diketahui bahwa nilai r_{hitung} 0,218 dan r_{tabel} 0,361 dengan batas signifikan 5% artinya nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} yakni $0,696 > 0,361$.

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap produktivitas kinerja guru di SMK Mandala peneliti menggunakan rumus regresi signifikan yang hasilnya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($1,55 > 0,361$) sehingga H_0 diterima dan disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan autentik terhadap produktivitas kinerja guru.

Dengan demikian, terdapat pengaruh antara kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Mandala. Hasil pengujian terhadap koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil perhitungan bahwa r_{xy} 0,036 signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap produktivitas kinerja guru . terbukti dengan hasil nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} .

V. Daftar Pustaka

- Haryokusuma Diaz.2016. *pangaruh kepemimpinan autentik pada emosional positif, kepercayaan, dan harapan serta dampaknya pada komitmen organisasional*. jurnal Bisnis Darmajaya, vol. 02. No.02
- Jatmika Devi. 2016. *Kepemimpinan otentik (authentik ledearship)*. jurnal Kpin. Vol. 2 No. 24
- Rachmawati Yulia. 2013. pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Pada jurnal pendidikan ekonomi IKIP veteran. Vol. No.1
- Sudjana Nana. 2011, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo Offset
- Sugiyono. 2018. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta. Hal. 8
- Suparman. 2019. *kepemimpinan kepala sekolah dan guru*. ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sutrisno Edy 2009, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup)
- Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang profesional
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 Pasal 1 tentang pendidikan
- Winbaktianur, sutono. 2019. *kepemimpinan outentik dalam organisasi*. jurnal Al-qalb. Jilid 10. No.1