

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PERILAKU ETIS KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH SMA LAB SCHOOL DKI JAKARTA

Yoserizal, Suryadi, Abdul Kahar,
Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
Yoseyakusa2@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari informasi tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan perilaku etika terhadap kinerja guru di SMA Lab School DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan metode analisis jalur. Proses pengumpulan data di SMA Lab School DKI Jakarta dalam hal ini guru dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian dalam penelitian yang dipilih sebagai unit analisis dengan sampel sebanyak 87 orang yang ditentukan dengan teknik random sampling. Hasil penelitian: Pertama, ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Ayub; Kedua, ada pengaruh etika perilaku terhadap prestasi kerja; ketiga, ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku etika.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, etika perilaku, dan prestasi kerja.

Abstract: *The purpose of this study was to study information about the influence of transformational leadership and behavior ethic towards on the job performance of teacher in SMA Lab School DKI Jakarta. This research uses survey method with path analysis method. The process of collecting data at SMA Lab School DKI Jakarta in this case the teacher is done by using questioner as research instrument in research selected as unit of analysis with sample counted 87 persons which determined by random sampling technique. Result of research: First, there is influence of transformational leadership to Job performance; Secondly, there is an effect of behavior ethic on job performance; third, there is an influence of transformational leadership on behavior ethic.*

Keywords: *transformational leadership, behavior ethic, and job performance.*

Pendidikan menjadi semacam pembeda manusia sebagai makhluk yang memiliki kemampuan berfikir rasional dan empirik. Manusia juga memiliki nilai-nilai dalam tindakan dibandingkan dengan makhluk lain. Bagi manusia, pendidikan merupakan bagian dari unsur-unsur kebudayaan yang membangun suatu peradaban yang berkembang. Siklus kebudayaan yang berubah-ubah juga diiringi oleh perubahan sistem pendidikan. Hal tersebut dikarenakan kebutuhan manusia terhadap pendidikan selalu bertambah. Pendidikan dinilai penting oleh manusia untuk menunjang kebutuhan hidupnya.

Kebutuhan manusia itu diantaranya kebutuhan tentang pendidikan itu sendiri, ekonomi, teknologi, pangan, dan hukum. Semua kebutuhan itu mesti dikaji melalui pendidikan formal maupun pendidikan non-formal oleh manusia.

Sehubungan dengan pendidikan formal, peraturan perundang-undangan yang membahas tentang tenaga kependidikan formal itu adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 5 berbunyi: Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dalam penyelenggaraan pendidikan. Menurut ayat ini yang berhak

menjadi tenaga kependidikan adalah setiap anggota masyarakat yang mengabdikan dirinya dalam penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan yang dimaksud dengan tenaga kependidikan tertera dalam Pasal 39 ayat 1, yang mengatakan tenaga kependidikan mencakup tenaga administrasi, pengelolaan/kepala lembaga pendidikan, penilik/pengawas, peneliti, dan pengembang pendidikan, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar. Didalam Pasal 39 ayat 1 menyinggung tentang pengelolaan/kepala lembaga pendidikan yang secara tidak langsung Pasal ini juga bersentuhan dengan proses bagaimana berjalannya sebuah kepemimpinan didalam sebuah lembaga pendidikan (MacMillan & Surie, 2004).

Sekolah sebagai lembaga pendidikan sudah semestinya mempunyai sistem yang baik agar tujuan pendidikan formal ini tercapai sepenuhnya. Unsur personal di dalam lingkungan warga sekolah meliputi kepala sekolah, guru, karyawan dan murid. Disamping itu sekolah sebagai lembaga pendidikan formal berada dibawah instansi dinas atau kantor wilayah departemen yang bersangkutan.

Sebagai tempat proses belajar dan mengajar, sekolah juga menjadi sistem karena di dalamnya terdapat pengaturan yang tersusun. Semua yang ada didalamnya ikut menyesuaikan dengan sistem yang disepakati secara bersama-sama oleh tenaga kependidikan di sekolah tersebut. Sekolah dijadikan sebagai suatu sistem disebabkan karena sekolah mempunyai komponen input, proses, dan output. Input didalam sekolah meliputi manusia, uang, material atau bahan ajar yang dibutuhkan. Input difungsikan untuk membantu proses yang ada didalam sekolah yang nantinya akan menghasilkan output. Sedangkan output yang dihasilkan dari aktifitas sekolah adalah segala sesuatu yang dipelajari dari sekolah. Apa yang dipelajari itu berupa pengetahuan kognitif, keterampilan dan sikap-sikap yang bermoral. Output sekolah yaitu berupa hasil kelulusan siswa, jika angka kelulusan mencapai keberhasilan maka sekolah sebagai sistem itu dianggap berfungsi dengan baik.

Upaya peningkatan Output dalam bidang pendidikan berkaitan dengan mutu dari proses pendidikan di sekolah. Mutu pembelajaran ditentukan melalui metode, masukan, suasana, dan kemampuan melaksanakan manajemen proses pembelajaran itu sendiri. Salah satu hal yang juga sangat penting dalam manajemen sekolah, yaitu adanya pengaruh kepemimpinan dari kepala sekolah (Rahmawati, 2015).

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Pada dasarnya kepala sekolah memiliki dua klasifikasi tugas utama yaitu bertanggung jawab atas bidang administrasi dan bidang supervisi (Stephen & Timothy, 2009). Tugas kepala sekolah dibidang administrasi adalah tugas yang berkaitan dengan pengelolaan bidang garapan pendidikan di sekolah yang meliputi pengelolaan pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan, saran-prasarana, dan hubungan sekolah dengan masyarakat. Dan untuk bidang supervisi, kepala sekolah memiliki tugas yang berkaitan dengan pembinaan guru untuk perbaikan pengajaran. Supervisi adalah usaha kepala sekolah untuk memberikan bantuan kepada guru untuk memperbaiki serta meningkatkan proses dan situasi belajar mengajar. Tujuan akhir dari kegiatan supervisi adalah meningkatkan hasil belajar siswa. Selain itu, kepala sekolah juga bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan, dan penilaian pada masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan pengajaran, yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran untuk menciptakan situasi belajar mengajar.

Kepala sekolah juga berkaitan erat dengan kepemimpinan, dimana kepala sekolah lebih banyak mengemban tanggung jawab karena berdasarkan jabatannya. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok dalam upaya mencapai tujuan pada suatu situasi (Hersey & Blanchard, 1988). Selain itu, Wexley dan Yukl mendefinisikan kepemimpinan sebagai

faktor yang mempengaruhi orang-orang untuk meningkatkan upaya menyelesaikan beberapa tugas atau mengubah perilaku mereka (Kenneth & Gary, 1987). Pendapat lain mengatakan kepemimpinan merupakan proses individu-individu mempengaruhi, dengan tindakan mereka, memfasilitasi pergerakan sekelompok orang kearah pencapaian tujuan yang telah disepakati (Stephen, 1997).

Kepemimpinan pendidikan juga berhubungan dengan persoalan-persoalan kepala sekolah untuk meningkatkan kesempatan dan mengadakan pertemuan secara efektif dengan guru. Pertemuan tersebut hendaknya dalam situasi yang kondusif agar kepala sekolah bisa menyampaikan visi dan misinya secara terbuka kepada guru. Kepemimpinan kepala sekolah juga diharapkan dapat mendorong perubahan kinerja para guru dengan menunjukkan etika kerja yang dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh komponen-komponen sekolah terutama guru, untuk dapat bekerja sama dalam mewujudkan visi dan misi sekolah (Ernawan, 2011).

Kepemimpinan juga terdiri dari beberapa gaya, diantara gaya kepemimpinan itu adalah kepemimpinan transformasional. Tipe kepemimpinan pendidikan yang membawa keberhasilan manajemen sekolah di masa depan itu, disebut Reinhardt sebagai kepemimpinan transformasional (Wibowo, 2014). Kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang dapat memunculkan nilai moral pegawai dalam suatu usaha dan untuk menumbuhkan kesadaran tentang masalah etika kerja. Kepemimpinan Transformasional juga mampu menggerakkan energi setiap karyawan dan sumberdaya untuk mereformasi lembaga apabila diperlukan (Darsono & Siswandoko, 2011). Kepemimpinan Transformasional juga dapat membuat bawahan merasa percaya, kagum, loyal, dan hormat kepada pemimpinnya, sehingga bawahan termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan. Bahkan tidak jarang melewati harapan yang pemimpin itu perkirakan sebelumnya. Hal tersebut bisa dilakukan oleh kepala sekolah apabila

kepemimpinan transformasional yang dipakai dalam manajemen sekolah bermuatan nilai-nilai etika kerja.

Kepemimpinan kepala sekolah yang membawa sebuah perubahan tanpa meninggalkan nilai-nilai, tentunya akan membuat para guru bekerja lebih baik. Output dari pekerjaan yang baik itu bisa juga diistilahkan dengan kata kinerja. Seperti pendapat dari Tjutju dan Suwatno, kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. (Bardawi & Arifin, 2012)

Terkait dengan kinerja guru, menurut perundang-undangan Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pada pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Selanjutnya undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selanjutnya pasal 20 menyatakan bahwa salah satu kewajiban profesional guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, serta meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru pada pasal 52 ayat 1 menegaskan bahwa tugas pokok guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

Terdapat juga istilah yang mengatakan tingkat keberhasilan guru

dalam menyelesaikan pekerjaan disebut dengan istilah “*level of performance*” atau level kinerja (Priansa, 2014). Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru tersebut juga bisa dilihat dari tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah. Guru yang memiliki level kinerja tinggi merupakan guru yang memiliki produktivitas kerja sama dengan/diatas standar yang ditentukan, begitupun sebaliknya, guru yang memiliki level kinerja rendah, maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif. (Priansa, 2014)

SMA Laboratory School atau yang biasa dikenal SMA Lab School berlokasi di Jalan Pemuda kompleks Rawamangun Jakarta Timur dan di Jl. KH. Ahmad Dahlan No.14 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Sekolah yang didirikan tahun 1968, pada awalnya bertujuan untuk sekolah laboratorium IKIP Jakarta. Sekolah ini digunakan untuk praktik ajar, penelitian pendidikan, dan inovasi pendidikan. Sekolah ini juga mengemban tugas sebagai Tempat Pembinaan Keterampilan (Comprehensive School) atau proyek TPK dari departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Proyek TPK bertujuan untuk mencobakan ide-ide baru dalam bidang pendidikan.

Pada tahun 1974, sekolah TPK telah memiliki nama dan fungsi yang baru. Pada tahun ini sekolah Proyek TPK dikenal sebagai sekolah PPSP (Proyek Perintis Sekolah Pembangunan). Tujuan utama dari proyek PPSP masih mengarah kepada percobaan ide-ide dalam pendidikan guna memberikan masukan dan pembaruan pendidikan nasional. Sekolah PPSP berlangsung selama dua belas tahun dan berakhir pada Tahun 1986.

Dengan berakhirnya proyek PPSP, maka berganti pula nama sekolah-sekolah yang dibawah naungan IKIP Jakarta. SD, SMP, dan SMA eks PPSP IKIP Jakarta berganti nama menjadi SD Negeri

Komplek IKIP Jakarta berganti nama menjadi SD Negeri Komplek IKIP Jakarta, SMP Negeri 236, dan SMA Negeri 81. Sedangkan sekolah TK-nya masih tetap berstatus swasta dengan nama TK IKIP Jakarta. Pada tahun 1992, SMP Negeri 236 berpindah lokasi ke jalan Penggilingan Komplek PIK Cakung. Sementara SMA Negeri 81 berpindah lokasi ke Komplek Kodam Cipinang Melayu.

Setelah itu, atas permintaan masyarakat, mulai tahun Pelajaran 1992/1993 Yayasan Pembina IKIP Jakarta membuka SMP dan SMA IKIP Jakarta dengan SK Kanwil P dan K DKI NO. KEP. 854 P/I01.a1/1/93 dan No. Kep 853 A/I01.a1/1/93 masing-masing tertanggal 15 Maret 1993. Berikutnya, seiring perluasan mandat dan bergantinya nama IKIP Jakarta menjadi Universitas Negeri Jakarta, maka TK, SLTP, dan SMA IKIP Jakarta tahun 1999 berganti nama menjadi TK, SMP, dan SMA Lab School Jakarta.

Pada saat ini, tahun ajaran 2017-2018, SMA Lab School Rawamangun memiliki tenaga pengajar sebanyak 59 orang, ditambah dengan tenaga tata usaha sebanyak 10 orang. Menurut bapak kepala bidang kurikulum bapak Warsito, secara umum kinerja guru-guru di Sekolah Lab School Rawamangun sudah cukup bagus. Para guru tidak hanya mengajar didalam kelas tetapi juga melakukan kegiatan lain seperti memuat literasi-literasi pendek yang sudah diterbitkan dimedia cetak maupun media online. Meskipun demikian para guru masih ada kekurangannya. Seperti keterlambatan memasuki ruangan kelas maupun lingkungan sekolah. Hal tersebut disinyalir beberapa guru yang berdomisili karena jarak yang cukup jauh.

Kesalahan-kesalahan yang sifatnya tidak terlalu fatal ternyata telah disiasati oleh kepala sekolah dengan membuat buku kontrol guru dan menegur guru apabila melakukan kesalahan. Tujuan pensiasatan yang dilakukan oleh kepala sekolah tersebut tentunya untuk menghasilkan output dan prestasi yang baik terhadap sekolah. Untuk urutan prestasi sekolah se DKI Jakarta, sekolah SMA Lab School Rawamangun sementara

ini menduduki nomor 20 dari seribu lebih sekolah. Meskipun demikian, sekolah Labschool masih perlu melakukan peningkatan kinerja guru untuk mencapai prestasi puncak di DKI Jakarta.

Berdasarkan uraian diatas, Kepemimpin Transformasional akan mendorong guru-guru untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas, memiliki etika dan moril kerja, kepuasan kerja yang lebih tinggi, meninggikan efektifitas, menurunkan tingkat ketidakhadiran, dan memiliki kemampuan menyesuaikan diri terhadap sesama tenaga kependidikan. Kepemimpinan Transformasional juga membangun etika kerja seperti kedisiplinan, kebersamaan, kepercayaan, kepatuhan, ketaatan, keadilan, kejujuran, keterbukaan, dan kesadaran memiliki tanggung jawab. Output sebuah sekolah juga tidak terlepas dari kinerja guru-guru yang telah melakukan tugasnya. Kinerja guru tersebut seperti, bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan yang aktif dari guru. Dan secara umum, keadaan tenaga kependidikan di sekolah Lab School hampir mendekati kondisi yang ideal. Kesuksesan pemimpin terlihat dari output sekolah yang dicapai oleh sekolah tersebut.

Penelitian ini dibatasi pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang bermuatan berperilaku etik sehingga mampu meningkatkan kinerja guru-guru. Sebab itu, penulis berkeinginan untuk mengetahui lebih mendalam tentang hal tersebut melalui penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Etik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah SMA Lab School DKI Jakarta.

METODE

Jenis Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan tujuan penelitian, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kausal. Untuk menganalisis data

menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Metode survei pada penelitian ini adalah menjelaskan hubungan kausal. Teknik analisis jalur dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kausal antar-variabel terikat.

Subjek dan Objek Penelitian

Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah SMA Lab School DKI Jakarta. Populasi terjangkaunya adalah guru Sekolah SMA Lab School DKI Jakarta yang berjumlah sebanyak 112 orang.

Sumber dan Jenis Data

Data hasil penelitian ini berupa angka-angka yang harus diolah secara statistik, maka antar variabel-variabel yang dijadikan objek penelitian harus jelas korelasinya sehingga dapat ditentukan pendekatan statistik yang digunakan sebagai pengolah data yang pada gilirannya hasil analisis dapat dipercaya (reliabilitas dan validitas), dengan demikian mudah untuk digeneralisasikan sehingga rekomendasi yang dihasilkan dapat dijadikan rujukan yang cukup akurat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Instrumen atau alat pengumpulan data berupa kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh responden untuk mengetahui informasi tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Perilaku Etis (X_2) terhadap Kinerja (X_3). Daftar pernyataan dalam kuesioner dibuat berdasarkan indikator-indikator yang telah dikembangkan dari berbagai konsep variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*) dengan cara diundi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan melalui rumus *Slovin*, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

keterangan:

n = Sampel.

N = Jumlah Populasi.

d^2 = Presisi ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%.

Dengan demikian perhitungan besaran sampel untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

$$n = \frac{112}{112 \cdot (0,05^2) + 1}$$

$$= \frac{112}{1,28}$$

$$n = 87,5$$

$$n = 87 \text{ (dibulatkan).}$$

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin tersebut di atas dapat diketahui bahwa sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 orang.

HASIL

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama, peneliti menyimpulkan, terdapat pengaruh langsung positif Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{13} = 0,572$ dan nilai koefisien jalur sebesar $p_{31} = 0,440$. Hal ini menjelaskan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung terhadap Kinerja. Selanjutnya, berdasarkan pengujian hipotesis kedua, peneliti menyimpulkan, terdapat pengaruh langsung positif Perilaku Etis terhadap Kinerja Guru. Dan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{23} = 0,522$ dan nilai koefisien jalur sebesar $p_{32} = 0,3360$. Ini mengartikan bahwa Perilaku Etis berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru. Selanjutnya, pada pengujian hipotesis ketiga, peneliti menyimpulkan, terdapat pengaruh langsung positif Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Etis. Dan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{12} = 0,368$ dan nilai koefisien jalur sebesar $p_{21} = 0,368$. Ini mengartikan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung terhadap Perilaku Etis.

PEMBAHASAN

Berdasarkan paparan diatas, pemimpin yang etis menggunakan sosial

konstruktif untuk melayani orang lain. Pemimpin tersebut juga akan memberikan perlakuan yang adil, terutama dengan memberikan informasi yang jujur dan akurat untuk tujuan efektifitas kerja (Kinicki & Kreitner, 2008). Pemimpin yang berperilaku etis juga menerapkan standar etika yang tinggi melalui perilaku mereka sendiri (Colquitt, Pine, & Wesson, 2009). Pada kondisi kepala sekolah menerapkan perilaku etis, dari situlah terlihat pentingnya Kepemimpinan Transformasional. Hal tersebut dikarenakan kepemimpinan transformasional mengadakan pendelegasian nilai-nilai moral, memberi kepercayaan dan motivasi kerja kepada bawahan, menyampaikan informasi kerja secara objektif (Brown & Keeping, 2004).

Dengan demikian, ketika Kepemimpinan Transformasional menguat maka didapatkan nilai Perilaku Etis kepala sekolah yang tinggi (Fred, 2011), berdasarkan deskripsi telah jelas, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung positif terhadap Perilaku Etis Kepala Sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian hipotesis penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap Kreativitas. Artinya penguatan kepemimpinan transformasional mengakibatkan peningkatan Kinerja Guru di Sekolah SMA Lab School DKI Jakarta.
2. Perilaku etis kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru. Artinya peningkatan intensitas Perilaku etik kepala sekolah mengakibatkan peningkatan Kinerja Guru di Sekolah SMA Lab School DKI Jakarta.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap Perilaku Etis. Artinya penguatan Kepemimpinan Transformasional mengakibatkan peningkatan intensitas Perilaku Etis Kepala Sekolah di SMA Lab School DKI Jakarta.

Adapun implementasi yang didapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan Kinerja Guru adalah dengan berperilaku teladan sebagai bentuk ketegasan dalam berpendirian oleh kepala sekolah, memotivasi guru untuk bekerja berdasarkan nilai-nilai dan bersungguh-sungguh, mengerakkan guru untuk lebih inovatif, bekerja keras dan profesional, dan memberikan pengarahan untuk mencapai tujuan sekolah. Selain itu kepala sekolah harus memberikan semacam pelatihan sebagai penguatan kinerja guru dengan mengikuti workshop, seminar dan studi banding dan kepala sekolah perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja guru secara berkala dan rutin. Tentunya dengan evaluasi kepala sekolah dapat melihat sejauh mana kinerja guru berjalan baik.

Sedangkan untuk implementasi perilaku etis, kepala sekolah bisa berupaya dengan selalu menghormati dan menghargai teman sekerja, tindakan membuat sistemikamkerja dengan tujuan menumbuhkan kesadaran etika, melakukan penilaian kinerja secara etis atau tidak etis, kepala sekolah konsisten dengan keputusannya yang dianggap oleh guru sebagai perilaku etis seorang kepala sekolah, kepala sekolah mengajak guru untuk selalu berfikir positif, dan kepala sekolah menunjukkan sikap keterbukaan. Kepala sekolah mengupayakan pemberian penghargaan bagi guru, memberikan rasa aman, nyaman dan lingkungan sekolah yang kondusif. Kepala sekolah juga memberi dorongan agar guru termotivasi untuk terus belajar atau mencari informasi yang up to date dengan memberikan fasilitas yang bisa menunjang keperluan guru dalam mencari informasi atau media untuk bahan ajar. Tujuan dari dorongan kepada guru tersebut untuk bisa berkompetisi antar guru di sekolah maupun di luar sekolah sebagai bentuk implementasi kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

Bardawi, & Arifin, M. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

- Brown, D. ., & Keeping, L. M. (2004). Elaborating The Construct Of Transformational Leadership: The Role Of Affect. *The Leadership Quarterly*, 16(1).
- Colquitt, Pine, L., & Wesson. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Work Place*. New York: McGraw-Hill.
- Darsono, & Siswandoko, T. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Ernawan, E. R. (2011). *Business Ethics*. Bandung: Alfabeta.
- Fred, L. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Hersey, & Blanchard. (1988). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kenneth, N. W., & Gary, A. Y. (1987). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Llinois: Richard D. Irving.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2008). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- MacMillan, G., & Surie. (2004). Entrepreneurial Leadership: Developing and Measuring A Cross-Cultural Construct. *Journal of Business Venturing*, 19(1).
- Priansa, D. J. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmawati, D. (2015). *Menjadi Kepala Sekolah Sebagai Profesi*. Jakarta: Edukasi Gemilang Indonesia.
- Stephen, R. (1997). *Managing Today*. New Jersey: Prentice Hall.
- Stephen, R., & Timothy, A. J. (2009). *Organizational Behavior*. London: Pearson Education Inc.
- Wibowo, A. (2014). *Manager dan Leader Sekolah Masa Depan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

