

Hubungan Antara Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi dan Pemberian Insentif dengan Profesionalisme Guru Tidak Tetap SMA Negeri di Kota Denpasar

Jro Kum,N.Dantes, I.G.K.Arya Sunu
Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: iro.kum,nyoman.dantes,arya.sunu@pasca.undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya hubungan antara: (1) fungsi kepemimpinan kepala sekolah, (2) iklim organisasi, (3) pemberian insentif dan (4) fungsi kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan pemberian insentif secara simultan dengan profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di Kota Denpasar. Populasi penelitian guru-guru tidak tetap SMA Negeri di Kota Denpasar yang berjumlah 158 orang. Pengambilan sampel dengan tehnik *proporsional Random Sampling*, Rancangan penelitian *ex-post facto*. Data menggunakan kuisioner dengan 1 skala *Likert*, Data dianalisis dengan regresi sederhana, korelasi sederhana, korelasi ganda, regresi ganda, korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara: (1) fungsi kepemimpinan kepala sekolah dengan kontribusi 40,4% , koefisien Korelasi 60,8 % dan memberikan sumbangan efektif sebesar 30,5 %, (2) iklim organisasi dengan kontribusi 25 % koefisien korelasi 32% dan memberikan subangan efektif 10,9 %, (3) pemberian Insentif dengan kontribusi 33,3 % , koefisien korelasi 65% dan memberikan sumbangn efektif 24,1 % (4) fungsi kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan pemberian insentif dan secara simultan dengan profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di Kota Denpasar dengan kontribusi 65,5 %. Berdasarkan Hasil Penelitian baik secara terpisah maupun secara *simultan* dapat disimpulkan ada hubungan yang *signifikan* antara fungsi kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan pemberian insentif dengan profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di Kota Denpasar, maka diharapkan kepada perencana, pembuat dan pelaksana dan pengawas kebijakan di bidang pendidikan agar mempertimbangkan hasil penelitian ini sebagai wujud keberpihakan kepada guru tidak tetap sehingga tuntutan meningkatnya profesionalisme guru tidak tetap dapat terwujud dalam rangka meningkatkan kualitas sumberdaya manusia sebagai modal pembangunan Nasional.

Kata kunci: profesionalisme guru, fungsi kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, pemberian insentif

Abstract

This study aim to find out the correlation between: (1) function of the principal's leadership, (2) organization climate, (3) incentive giving and (4) function of the principal leadership, organization climate and incentive giving simultaneously with un-permanent teacher profesionalism of public senior high school in Denpasar city. Population in this study was un-permanent teacher of public senior high school in Denpasar city with number of sample was 158 people. Taking of sample by proportional random sampling technique. This study in the form of ex post facto. Data was collected by questioner with Likert scale. Data was analyzed with simple regression, simple correlation, multiple correlation, multiple regression analysis, partial analysis. The result of study shows that there is significant correlation between: (1) function of the principal leadership with contribution 40,4%, correlation coefficient is 60,8% and giving effective contribution is 30,5%, (2) organization climate with contribution is 25%, correlation coefficient is 32%, correlation coefficient is 65% and to give of effective contribution 10,9%, (3) giving of incentive with contribution 33,3%, correlation coefficient 65% and to give effective contribution of 24,1%, (4) function of the principal leadership, organization climate and incentive giving and simultaneously with un-permanent teacher profesionalism of public senior high school in Denpasar city with contribution 65,5%. Based on the result has been conducted either partially or simultaneously can be concluded that there is significant correlation between the principal leadership function, organization climate and incentive giving with the un-permanent teacher profesionalism of public senior high school in Denpasar city, hence it will be expected to the planner, maker and implementor and supervisor in education fiel, the principal, school commitee and the government of Denpasar city and central government in order to consider this study result as realization of the siding of un-permanent teacher so that claim to improve un-permanent profesionalism teacher can be realized in order to improve quality of human resources as capital of national development.

Keywords : profesionalism of teacher, function of the principle's leaderhsip, organization climate, incentive giving.

PENDAHULUAN

Globalisasi ditandai oleh persaingan yang sangat kompetitif, Guru mempunyai peran dan fungsi amat mulia dan strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mempersiapkan masa depan bangsa, karena itu menjadi guru bukanlah pengorbanan tetapi merupakan suatu kehormatan, namun pemerintah belum menempatkan guru sebagaimana seharusnya, walaupun pemerintah sangat menyadari memperlakukan guru adalah cerminan cara kita memperlakukan dan persiapan masa depan bangsa ini.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah diantaranya program pendidikan yang dilaksanakan secara sistematis dan terarah berdasarkan kepentingan, mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan dilandasi oleh keimanan dan ketakwaan (Mulyasa, 2004.: 53).

Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu, relevansi dan tata pemerintahan yang baik dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal dan global sehingga perlu diadakan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah dan berkesinambungan. Untuk merealisasikan Undang – undang tersebut diperlukan komponen pendukung yang berperan dalam pemerataan pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan seperti : sekolah, peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan.

Pendidik atau Guru adalah tenaga profesional seperti yang diamanatkan dalam pasal 39 b ayat 2 UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 2 ayat 1 UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta pasal 28 ayat 1 PP RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, landasan yuridis dan kebijakan tersebut menunjukkan adanya keseriusan dan komitmen yang tinggi dari pemerintah dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan penghargaan kepada guru sebagai pelaksana pendidikan ditingkat

pembelajaran yang bermuara akhir pada peningkatan kualitas pendidikan nasional.

Berbagai macam usaha yang sudah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme guru tidak tetap namun masih banyak masalah pendidikan yang belum dapat diselesaikan seperti masalah penyiapan tenaga pendidikan, jumlah anak usia sekolah, jumlah sekolah dan jumlah tenaga pendidikan belum seimbang. Hal ini juga dialami oleh pemerintah Kota Denpasar khususnya pada tatakelola Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga dalam pengelolaan pendidikan yang menyangkut penyediaan, pemerataan dan pengelolaan tenaga kependidikan . Berdasarkan studi awal kesekolah Pendidikan tingkat menengah umum maupun kejuruan ternyata masalah ini sangat terasa, pemerintah belum mampu menyiapkan tenaga Pendidik untuk semua mata pelajaran yang diprogramkan pada disetiap satuan pendidikan, tenaga pendidik yang ditempatkan khususnya di SMA Negeri Kota Denpasar sampai saat ini masih belum memenuhi ratio kepentingan artinya masih ada beberapa mata pelajaran tenaga pendidiknya kurang dan bahkan ada yang tidak tersedia. Maka untuk memenuhi kekurangan guru tersebut sekoah mengkondisikan Tenaga Pendidik yang berstatus sebagai Guru tidak tetap (GTT), inilah yang sering menjadi pemikiran peneliti, disatu sisi guru tidak tetap dituntut profesional dalam melaksanakan tugas kependidikannya, sementara pihak sekolah melalui kebijakan kepala sekolah pada umumnya belum sepenuhnya kebijakannya menyentuh peningkatan profesionalisme guru tidak tetap tersebut. Banyak masalah yang dihadapi oleh guru tidak tetap dalam melaksanakan profesinya yang disebabkan oleh faktor internal seperti masalah kompetensi, motivasi berprestasi, sika, prilaku, intlegensi dan rasa tanggungjawab maupun faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, iklim kerja sekolah, budaya sekolah, supervisi dan pengawasan, sarana prasarana, kesejahteraan, keamanan dan kenyamanan.

Sertifikasi profesi guru sebagaimana tertuang dalam Undang-

Undang Guru dan Dosen yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan guru tidak tetap belum mampu menjadi kebijakan populer dalam menyelesaikan masalah kesejahteraan dan peningkatan status profesi, diskriminasi, perlindungan hukum, status kepegawaian, kesejahteraannya dan kurangnya perhatian serta pembinaan organisasi guru tidak tetap. Masalah ini menjadi renungan kita bersama, sehingga dapat perhatian khusus dan anggaran khusus dalam rangka mencari solusi menyelesaikan masalah tersebut.

Kebijakan Pemerintah Kota Denpasar terkait masalah Pendidikan belum sepenuhnya memihak pada kepentingan peningkatan profesionalisme guru tidak tetap, demikian juga kebijakan Kepala Sekolah sebagai pimpinan dalam satuan pendidikan belum memberikan ruang gerak yang maksima, kenyamanan, ketenangan, dan sesuatu yang jelas kepada guru tidak tetap dalam melaksanakan tugasnya..

Fungsi dan peran kepemimpinan kepala sekolah yang substantif belum terimplementasi dalam kebijakan yang memihak kepentingan guru tidak tetap belum menunjukkan peran sebagai pemimpin yang profesional, fungsi fungsi kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk dapat mengembangkan profesi guru tidak tetap pada masing-masing sekolah SMA Negeri di kota Denpasar pada akhirnya akan memberikan dampak pada peningkatan kualitas pendidikan di kota Denpasar.

Iklim kerja kerja yang menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru tanpa membedakan guru tetap maupun tidak tetap, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya merupakan wujud dari kerja yang kondusif, suasana seperti ini sangat dibutuhkan oleh guru untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif.

Hubungan harmonis ini akan memberikan rasa nyaman bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak terkecuali guru tidak tetap dalam melakukan tugas-tugas kependidikan sehingga tercipta suasana kerja yang

nyaman dan menyenangkan. Kenyaman kerja ini dapat terwujud karena adanya kompensasi berupa penghargaan (*reward*) yang diterima para guru dan tenaga kependidikan lainnya namun belum dinikmati oleh guru tidak tetap di lingkungan lembaga pendidikan di Kota Denpasar berdasarkan kenyataan dan ungkapan teoretis tersebut penulis perlu melakukan penelitian untuk mengungkapkan Analisis Hubungan Antara Fungsi Kepemimpinan Sekolah, Iklim Organisasi dan Pemberian Insentif dengan Profesionalisme Guru Tidak Tetap SMA Negeri di Kota Denpasar Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya hubungan fungsi kepemimpinan Kepala sekolah dan profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di Kota Denpasar.

Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis besarnya hubungan iklim organisasi dan profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di Kota Denpasar.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian *ex-post facto*. Populasi guru tidak tetap SMA Negeri di Kota Denpasar. Teknik sampling yang digunakan adalah *proposional random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 141 orang dengan analisis data : regresi sederhana, korelasi sederhana, korelasi ganda dan korelasi parsial.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Hubungan fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah dengan profesionalisme Guru tidak tetap SMA Negeri i Kota

Denpasar Persamaan regresi $\hat{Y} = -16,248 + 1,337X_1$ dengan $F_{hitung} = 94,215 > F_{tabel} (\alpha=0,05) = 3,940$ dan signifikansi ($sig.$) = 0,00 < 0,05 berarti: signifikan dan linier. Apabila skor pencapaian fungsi kepemimpinan kepala sekolah ditingkatkan sampai 145 (skor tertinggi), maka profesionalisme guru tidak tetap meningkat dari 119,26 (rerata variabel Y) menjadi 183,417, kenaikan skor variabel fungsi kepemimpinan kepala sekolah diikuti pula oleh kenaikan rata-rata skor profesionalisme guru tidak tetap.

Berdasarkan hasil penelitian di atas sebagai seorang pemimpin profesional, Kepala sekolah dengan fungsinya **edukator** harus mampu memilih strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru tidak tetap adalah menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat, memberikan dorongan melaksanakan model pembelajaran, menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai-nilai mental, moral, fisik dan artistik guru tidak tetap. Dalam rangka melaksanakan peran dan fungsi sebagai **manajer**, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan guru tidak tetap melalui kerja sama atau *kooperatif* dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah, bersifat demokratis, persuasif dari hati-kehati untuk mengembangkan potensinya secara optimal dan mendorong keterlibatan guru tidak tetap setiap kegiatan sekolah (*partisipatif*). Kemampuan kepala sekolah di bidang Administrasi (**Administrator**) memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan yang bersifat administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumentasian seluruh program sekolah, secara spesifik kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, personalia kepegawaian, sarana prasarana, keuangan, pengelolaan ini perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah, khususnya fungsi administrator kepada guru tidak tetap pada proses pembinaan administrasi yang berhubungan dengan penyiapan administrasi tugas dan fungsi sebagai guru (program tahunan, program semester, silabus, RPP, dan kelengkapan lain. fungsi Kepala sekolah sebagai **supervisor** yaitu fungsi pengawasan dan pengendalian kinerja guru termasuk guru tidak tetap, dalam membina harus mampu mewujudkan kemampuan menyusun, dan melaksanakan supervisi pendidikan serta memanfaatkan hasilnya untuk meningkatkan profesionalisme. Kepala sekolah sebagai **leader** dalam memberikan petunjuk, dan pengawasan, memotivasi, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan sebagai tugas-tugasnya

kepada bawahannya dan gaya kepemimpinan kondisional akan memberikan ruang kepada guru tidak tetap untuk meningkatkan profesionalismenya tentu didukung oleh peran dan fungsi kepala sekolah sebagai inovator harus bersifat *konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, pragmatis, adaptabel dan fleksibel* serta keteladanan dalam mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan disekolah, khususnya dalam rangka pembinaan peningkatan profesionalisme guru tidak tetap di sekolah. Peran dan fungsi kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru tidak tetap adalah memberikan motivasi dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya sebagai pendidik melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara fisik, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar yang relevan dengan hasil penelitian ini.

Dalam penelitian ini juga ditemukan kuatnya hubungan antara fungsi kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di kota Denpasar, dihitung dengan menggunakan *korelasi product moment* dengan kontribusi 40,4 % dan sumbangan efektif (SE) sebesar 30,5 %, jadi berdasarkan analisis ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan fungsi kepemimpinan Kepala sekolah dengan profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di Kota Denpasar.

Berdasarkan hasil analisis diatas, menunjukkan bahwa naik turunnya profesionalisme guru tidak tetap disebabkan oleh fungsi kepemimpinan kepala sekolah, fungsi kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan kepala sekolah yang profesional yang bercirikan sebagai berikut : (1) memiliki visi kelembagaan yang kuat ; (2) mempunyai konsepsional yang jelas; (3) mempunyai keterampilan dan seni dalam hubungan antar manusia ; (4) menguasai aspek-aspek teknis dan substansif; (5) mempunyai semangat untuk maju dan semangat untuk mengabdikan dan (6) dan

memiliki karakter yang diterima oleh masyarakat dan lingkungannya.

Seirama dengan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 162 tahun 2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai kepala sekolah disebutkan bahwa tugas kepala sekolah dalam rangka paradigma baru manajemen berbasis sekolah, kepala sekolah harus mampu berfungsi sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator* (EMASLIM). Secara umum hasil penelitian kepala sekolah SMA Negeri di kota Denpasar sudah melaksanakan fungsi kepemimpinan kepala sekolah sehingga dapat meningkatkan profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di Kota Denpasar, pembinaan dan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang berdampak pada pencapaian tujuan pendidikan, maupun penciptaan iklim organisasi sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses pendidikan yang efektif dan efisien. Jadi antara hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara realitas dengan teori.

Hubungan Iklim Organisasi (X₂) dengan Profesionalisme Guru Tidak Tetap (Y) Hasil penelitian dengan rata-rata skor (mean) 105,2 skor ini berada pada skor ideal 96,67 – 115,99, hasil statistik dengan

persamaan regresi $\hat{Y} = 26,327 + 0,960 X_2$ dengan $F_{hitung} = 46,395$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di Kota Denpasar. Dari ilustrasi diatas memberikan gambaran bahwa semakin kondusif iklim organisasi sekolah SMA Negeri di Kota Denpasar akan memberikan ruang dan waktu kepada guru tidak tetap untuk meningkatkan profesionalismenya demikian juga sebaliknya.

Dari penelitian ini juga memberikan petunjuk bahwa hubungan iklim organisasi sekolah dengan profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di Kota Denpasar dengan kontribusi sebesar 25% dan sumbangan efektif 10,9% besarnya koefisien korelasi 0,320. Hasil analisis, iklim organisasi menunjukkan signifikan dengan terhadap profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di Kota Denpasar

Temuan imperis ini dapat menggambarkan suasana dan hubungan kerja yang kondusif baik mencakup lingkungan fisik pekerja yang menyangkut kesejahteraan, kenyamanan, penghargaan, sarana prasarana pendukung pendidikan maupun kondisi lingkungan pekerjaan yang mencakup dukungan kepala sekolah, dalam merancang pekerjaan, pengawasan, komunikasi, gaya kepemimpinan dan termasuk merumuskan tujuan serta dalam perumusan kebijakan sekolah bersama komite sekolah. sesuai dengan hasil penelitian Halpin dan Crof yang dikutip oleh Soetopo (2010) didukung juga oleh pendapat para ahli lain seperti Sukmadinata (2003) mengatakan bahwa iklim kerja merupakan suasana lingkungan tempat diselenggarakan pendidikan, lingkungan yang dimaksud meliputi lingkungan fisik, sosial, intelektual dan nilai-nilai. Kondisi lingkungan ini mempengaruhi warga sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab.

Dari beberapa konsep di atas dapat diartikan bahwa iklim kerja sekolah merupakan merupakan suasana umum sekolah yang dirasakan warga sekolah merupakan hasil interaksi warga sekolah terhadap lingkungan fisik dan psikologis sekolah. Pendapat ini juga didukung oleh Prichard dan Karassick (dalam Sergiovani, 1987) yang mengatakan bahwa iklim kerja dapat ditinjau dari dua segi yaitu fisik dan psikologis. Secara fisik, iklim kerja organisasi sekolah meliputi karakteristik sekolah seperti kondisi gedung, sarana prasarana, lingkungan, jenis sekolah, dan lain-lainnya yang dapat membedakan yang merupakan ciri khas sekolah bersangkutan yang dapat mempengaruhi perilaku kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan, peserta didik dan warga sekolah yang lainnya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Secara psikologis atau kejiwaan, iklim organisasi sekolah merupakan perasaan yang dialami warga sekolah termasuk pendidik didalamnya ketika berkaitan, berhubungan dan berinteraksi dengan fakta-fakta yang terjadi di sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian ini dan teori para ahli dapat dikategorikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara

iklim organisasi sekolah dan profesionalisme guru tidak tetap di Kota Denpasar, semakin bagus iklim organisasi sekolah, akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru tidak tetap.

Hubungannya dengan penelitian ini adalah bekerja dengan suasana iklim organisasi sekolah secara fisik dan psikologis yang kondusif dapat mempengaruhi profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di Kota Denpasar, yang tercermin dalam peningkatan kompetensi pedagogik, profesionalisme, sosial maupun kepribadian guru tidak tetap SMA Negeri di kota Denpasar dalam rangka melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai tenaga profesional.

Hubungan Pemberian Insentif (X_3) dengan Profesionalisme Guru Tidak Tetap (Y) SMA Negeri di Kota Denpasar. Hasil perhitungan regresi sederhana Y atas X_3 ditemukan persamaan regresi $\hat{Y} = -4,035 + 1,164 X_3$ dengan $F_{hitung} = 69,409$ lebih besar dari pada $F_{tabel} = 3,890$ adalah signifikan dan linier. Kuat hubungan antara Pemberian Insentif (X_3) dengan profesionalisme guru tidak tetap (Y) dihitung dengan korelasi *product moment*. Berdasarkan analisis diperoleh besarnya $r_{hitung} = 0,577$ lebih besar dari $r_{tabel} = 0,202$ ($\alpha = 0,05$) adalah signifikan, dengan determinan ($r^2 = 0,333$).

Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pemberian Insentif dengan profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di Kota Denpasar, dengan kontribusi 33,3%, dengan kata lain bahwa semakin tinggi skor pencapaian pemberian insentif maka semakin tinggi profesionalisme guru tidak tetap. Variabel pemberian insentif memberikan sumbangan efektif (SE) 24,1% terhadap profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di Kota Denpasar. Hal ini berarti pemberian insentif guru memberikan sumbangan yang berarti bagi peningkatan profesionalisme guru tidak tetap..

Temuan penelitian ini sangat relevan dengan apa yang dikemukakan oleh Sudirman (1996:144) dorongan

bersifat materi sebagai imbalan atas prestasi yang diberikan atasan, yang merupakan strategi atasan mencakup: (1) dorongan untuk berprestasi, (2) menciptakan rasa aman, (3) pemberian pujian, penghargaan dan ransangan, (4) pemberian rasa adil, (5) Nilai tambah pendapatan dan (6) aktif melakukan penunjang pendidikan, hasil penelitian ini juga di oleh Demikian juga terjemahan dari pendapat Copper dan Appley (1964: 551), menyatakan: Insentif diberikan kepada seseorang disamping tidak hanya sebagai penguat kinerja, juga sebagai motivasi, sehingga pemberian benda tersebut disebut penghargaan (reward).

Guru tidak tetap mempunyai peran yang sama dengan guru yang berstatus pegawai negeri dalam menjalankan tugas dan fungsinya merupakan salah satu komponen pelaksanapembangunan pendidikan yang dituntut memiliki kinerja, integritas dan kemampuan profesional yang tinggi agar mampu melaksanakan darma baktinya dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya guru tidak tetap memerlukan rasa aman secara psikologis melalui kepastian karier dan insentif sebagai imbalan atas pekerjaannya.

Salah satu caranya adalah dengan pemberian insentif guru. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Hamalik (1993: 75), bahwa menjadi tanggung jawab pemimpin agar proses kepemimpinan berhasil dengan baik tergantung pada usaha pemimpin membangkitkan motivasi para guru. Pengertian insentif tidak lepas dari kata motivasi yang bertujuan memberikan rangsangan kepada guru untuk mengintensifkan diri dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Hasil ini menunjukkan bahwa insentif adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong yang menimbulkan keinginan untuk melakukan kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas atau pekerjaan untuk memuaskan kebutuhan. Setiap orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan tidak selalu sama karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan, dan lingkungan kerja yang berbeda. Jadi insentif guru adalah

penambahan penghasilan yang diterima oleh para guru sebagai prestasi kerjanya dalam proses pendidikan.

Hubungan Secara Simultan antara Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) , Iklim Organisasi (X2) dan Pemberian Insentif (X₃) dengan Profesionalisme Guru Tidak Tetap (Y) SMA Negeri di Kota Denpasar Hasil perhitungan regresi ganda diperoleh persamaan regresi :

$$\hat{Y} = -112,646 + 1,009X_1 + 0,113X_2 + 0,843X_3$$
 dengan $F_{hitung} = 86,605$ ($p < 0,05$) lebih besar dari pada $F_{tabel} = 2,700$ dan ($p < 0,05$) adalah signifikan, kuat hubungan secara simultan antara fungsi kepemimpinan kepala sekolah (X1) , Iklim organisasi (X2) , pemberian insentif (X3) dan profesionalisme Guru tidak tetap (Y). Dihitung dengan *korelasi product moment* , berdasarkan analisis diperoleh besarnya $R_{hitung} = 0,809 > r_{tabel} = 0,202$ ($\alpha = 0,05$) adalah signifikan dengan determinan (R^2) = 0,655, dari analisis tersebut dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan secara simultan antara fungsi kepemimpinan, iklim organisasi, pemberian insentif dengan profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di kota Denpasar. dengan kontribusi 65,5 %. Artinya setiap variabel prediktor mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel defendent, variabel fungsi kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan yang lebih besar dibandingkan dengan pemberian insentif lebih besar dengan iklim organisasi terhadap profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di Kota Denpasar, namun jika ketiga variabel fungsi kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan pemberian insentif secara simultan dihubungkan dengan profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di Kota Denpasar akan memberikan kontribusi yang lebih besar , jika ketiga variabel bebas tersebut kita maksimalkan secara simultan akan memberikan hasil peningkatan profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di Kota Denpasar akan tercapai lebih cepat dengan kualitas yang maksimum sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di Denpasar dapat dicapai lebih cepat.

Kepala sekolah profesional dengan lima kompetensi wajib itu akan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai educator, manajer, supervisor, leader, inovator dan motivator dan didukung dengan manajemen berbasis sekolah akan memberikan harapan baru bagi guru tidak tetap SMA Negeri di kota Denpasar , didukung iklim organisasi sekolah dengan suasana kerja yang kondusif integritas dan komitmen yang tinggi dan disertai perbaikan kesejahteraan yang mendukung akan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya serta meningkatkan profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di Kota Denpasar.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Ada hubungan secara signifikan antara fungsi kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di Kota Denpasar dengan kontribusi (SR) sebesar 40,4%, dan sumbangan efektif sebesar 30,5 % (murni).
2. Ada hubungan secara signifikan antara iklim organisasi dengan profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di kota Denpasar dengan kontribusi (SR) sebesar 25 %, dan sumbangan efektif sebesar 10,9 % (murni)
3. Ada hubungan secara signifikan antara pemberian insentif dengan profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di kota Denpasar dengan kontribusi (SR) sebesar 33 ,3%, dan sumbangan efektif sebesar 24,1 % (murni)
4. Secara simultan ada hubungan yang signifikan antara Fungsi kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan pemberian insentif terhadap kualitas pembelajaran guru (Y) dengan kontribusi (SR) 65,5 %
5. Kepada guru tidak tetap, hasil Penelitian ini memberikan informasi dan membuktikan bahwa ada hubungan signifikan antara fungsi kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, pemberian insentif dengan profesionalisme guru tidak tetap SMA Negeri di kota Denpasar sehingga variabel-variabel tersebut hendaknya mendapat perhatian khusus untuk

dipahami dan bersinergi dengan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme yang dapat memberikan dampak pada peningkatan kualitas pembelajaran bagi siswa guna mencapai hasil yang maksimal.

2. Kepada kepala sekolah, peran dan fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru tidak tetap memberikan andil yang paling besar diantara variabel yang lainnya oleh sebab itu kepala harus mampu merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan memprogramkan tindak lanjut yang diperlukan tentang peran dan fungsi sebagai : *edukator, manajer, administrator, supervisi, leader, innovator dan motivator* , yang didukung oleh kompetensi kepala sekolah sehingga guru tidak tetap dapat melaksanakan fungsi sekaligus mengembangkan profesionalismenya untuk mewujudkan visi, misi, aksi dan tujuan sekolah yang dirumuskan.

3. Kepada pemerintah pusat, Provinsi, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Denpasar , sebagai rujukan dalam membuat kebijakan terkait dengan pembinaan tentang peran dan fungsi kepala sekoah, kebijakan-kebijakan pemerintah daerah terkait dengan pemberian kompensasi termasuk insentif untuk meningkatkan kesejahteraan, serta menciptakan iklim organisasi kepada guru tidak tetap seperti pemberian insentif kepada guru tidak tetap yang besar dan jumlahnya berorientasi pada kebutuhan dasar, frekwensinya ditambah, memberikan perlindungan hukum guru tidak tetap melalui organisasi profesi sehingga tercipta suasana kondusif, nyaman, aman untuk dapat melaksanakan profesi pendidikan sekaligus meningkatkan profesionalismenya.

4. Kepada Praktisi dan akademis, hendaknya dapat mengembangkan penelitian yang sejenis tentang besarnya pengaruh masing- variabel dalam meningkatkan profesionalisme guru tidak tetap dengan ruang lingkup penelitian yang lebih luas, lebih mendalam dan lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA.

- Dantes, I Nyoman 1986. Variabel Penelitian dan Perumusan Hipotesis. Singaraja Jurusan Ilmu Pendidikan, FKIP Unud..
- Halpin,A.W. & D.B. Organizational Climate of School, New York: USD Project.
- Hamalik, Oemar. 2003. Pendidikan Guru berdasarkan Pendekatan Kompetensi. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hoy, K. Wayne & Miskel, G. Cecil (2005). *Educational Administration; Theory, Research, and Practice*.The McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No.162 Tahun 2003 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah. Jakarta.
- Mulyasa . 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. 2005. Jakarta. Depdiknas.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.18 Tahun 2007 tentang sertifikasi guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16, 17 dan 18 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Guru dan Sertifikasi Guru dalam Jabatan. Jakarta : CV Mini Jaya Abadi.
- Sergiovani, Thomas J.et.al. 1987. *Educational Governance and Administration*. New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Soetopo, Hendyat (2010). *Perilaku Organisasi; Teori dan Praktek*

- di Bidang Pendidikan.* Bandung.
Remaja Rosdakarya
- Sudjana. 1983. Teknik Analisis Regresi dan Korelasi. Bandung: Tarista
- Sudirman. 1996. Strategi Pemberian Insentif untuk Meningkatkan Kinerja Guru. Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: alfabeta.
- Sukmadinata. 2010. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : Remaja . Rosdakarya.
- SutrisnoHadi.2000. *Manual SPSS Paket Midi.* Yogyakarta.UGM Hadi ,
- Sutrisno.2000.*Statistik.* yogyakarta: Andi
- Undang-Undang Tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU-RI No. 20 Tahun 2000) dan Dilengkapi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Perubahannya, Keputusan Meteri Pendidikan Dan Komite Sekolah.
- Undang- undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.2005.Jakarta.Depdiknas.
- Wahyo Sumidjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)* Jakarta : Raja gindo Persaa.

