

EFEKTIVITAS PENERAPAN LAYANAN SIMPATIKA PADA MAN SE-KABUPATEN SUKABUMI

Noni Risnawati

Kementerian Agama Kantor Kabupaten Sukabumi

ndo_moetz@yahoo.com

Mulyawan Safwandy Nugraha

STAI Sukabumi

mulyawan77@yahoo.co.id

Didim Dimiyati

MA Al Washilah Warungkiara Kabupaten Sukabumi

d.didim@yahoo.com

Abstrack

In essence, service is a series of activities which is a process. As the service process takes place regularly and continuously covering the entire life of people in society, the process of meeting needs through the activities of other people. To meet user satisfaction, it is necessary to measure service quality. Service quality as an overall service evaluation is carried out through performance comparisons made with the general expectations of users. With the measurement of service quality, agencies can find out the level of satisfaction of service users and can improve services in the future, especially the world of education. This study aims to determine the effectiveness of the application of sympathetic services in MAN throughout Sukabumi Regency. The approach used in this research is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires. Based on the research results, the better the transformational leadership style, teacher performance, and the implementation of teacher professional allowance payments, the better the effectiveness of the application of Simpatika services. Conversely, the worse the transformational leadership style, teacher performance, and the implementation of teacher professional allowance payments, the worse the effectiveness of Simpatika service implementation. Therefore, transformational leadership style, teacher performance, and implementation of teacher professional allowances, have a positive direct effect on the effectiveness of the implementation of sympathetic services in MAN throughout Sukabumi Regency.

Keywords: Service Effectiveness, Teacher Performance, TPG

Abstrak

Pada hakikatnya pelayanan adalah serangkaian kegiatan yang merupakan proses. Sebagai proses layanan berlangsung secara rutin dan berkesinambungan meliputi seluruh kehidupan orang dalam masyarakat, proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain. Untuk memenuhi kepuasan pengguna, maka perlu melakukan pengukuran kualitas layanan. Kualitas layanan sebagai keseluruhan evaluasi layanan yang dilakukan melalui perbandingan kinerja yang dilakukan dengan harapan umum pengguna. Dengan adanya pengukuran kualitas layanan maka instansi dapat mengetahui tingkat kepuasan pengguna layanan dan dapat meningkatkan layanan untuk ke depannya terutama dunia pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penerapan layanan simpatika pada MAN Se-Kabupaten Sukabumi. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kusioner. Berdasarkan hasil penelitian bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, kinerja guru, dan implementasi pembayaran tunjangan profesi guru akan semakin baik juga terhadap efektivitas penerapan layanan Simpatika. Sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan transformasional, kinerja guru, dan implementasi pembayaran tunjangan profesi guru semakin buruk juga terhadap efektivitas penerapan layanan Simpatika. Karena itu gaya kepemimpinan transformasional, kinerja guru, dan implementasi tunjangan profesi guru, berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas penerapan layanan simpatika pada MAN Se-Kabupaten Sukabumi.

Kata Kunci: Efektivitas Layanan, Kinerja Guru, TPG

PENDAHULUAN

Kepuasan pengguna merupakan salah satu faktor atau ukuran keberhasilan bagi setiap pengembangan dan implementasi sistem informasi pada suatu instansi/lembaga. Citra kepuasan layanan yang baik tidak didasarkan pada sudut pandang atau persepsi pihak penyedia layanan, melainkan berdasarkan sudut pandang atau

persepsi pengguna sistem informasi tersebut. Persepsi pengguna (user) terhadap kualitas layanan merupakan penilaian menyeluruh atas keunggulan layanan tersebut.

layanan adalah kegiatan yang diselenggarakan organisasi menyangkut kebutuhan pihak konsumen dan akan menimbulkan kesan tersendiri, dengan adanya pelayanan yang baik maka konsumen akan merasa puas, dengan demikian pelayanan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya menarik konsumen untuk menggunakan produk atau jasa yang ditawarkan. (Komariah, 2015)

Pada hakikatnya pelayanan adalah serangkaian kegiatan yang merupakan proses. Sebagai proses layanan berlangsung secara rutin dan berkesinambungan meliputi seluruh kehidupan orang dalam masyarakat, proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain. Untuk memenuhi kepuasan pengguna, maka perlu melakukan pengukuran kualitas layanan. Kualitas layanan sebagai keseluruhan evaluasi layanan yang dilakukan melalui perbandingan kinerja yang dilakukan dengan harapan umum pengguna. Dengan adanya pengukuran kualitas layanan maka instansi dapat mengetahui tingkat kepuasan pengguna layanan dan dapat meningkatkan layanan untuk ke depannya terutama dunia pendidikan. “Efektivitas merupakan suatu program/rencana yang berhubungan dengan masalah bagaimana pencapaian tujuan atau hasil yang diperoleh, kegunaan atau manfaat dari hasil yang diperoleh, tingkat daya fungsi, unsur atau komponen, serta masalah tingkat kepuasan pengguna/client”. Efektivitas merupakan ketepatangunaan suatu program untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sistem informasi sumber daya manusia pendidikan mampu menunjang efektivitas kegiatan sumber daya manusia pendidikan, melalui penyediaan informasi yang digunakan untuk menyusun program kegiatan tersebut.

Dalam hal ini perkembangan sistem informasi manajemen khususnya bidang peningkatan layanan pendidikan, antara lain: EMIS (Education Management Information System), Efektivitas Media E-Government, Dapodik (Data Pokok Pendidikan) dan SIMPATIKA (Sistem Informasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Agama). Salah satu sistem aplikasi yang digunakan peneliti dalam layanan adalah SIMPATIKA (Sistem Informasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Agama). SIMPATIKA merupakan salah satu

pendukung dasar Pembayaran Tunjangan Profesi Guru. Pemberlakuan SIMPATIKA diawali dengan beberapa regulasi sebagai berikut: 1) Peraturan Pemerintah Nomor 96 tahun 2012 tentang Pelaksanaan Pelayanan Publik sebagaimana yang tertuang dalam pasal 1 ayat 2; 2) Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 43 Tahun 2014 tentang tata cara pembayaran Tunjangan Profesi Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Agama; 3) KMA Nomor 890 Tahun 2019 Tentang Pedoman Pemenuhan Beban Kerja.

Peneliti dalam melakukan penelitiannya mengambil lokasi pada Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sukabumi. Alasan peneliti mengambil lokasi penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN), karena statusnya sebagai Satuan Kerja (Satker) yang mempunyai kewenangan sebagai Kuasa Pengguna Anggaran (KPA). Di antaranya pembayaran BOS, gaji PNS, Tukin PNS, Uang makan dan Anggaran lainnya yang bersumber dari DIPA itu mereka kelola sendiri. Tunjangan profesi juga sama dikelola sendiri, kecuali pembayaran TPG Non PNS baru oleh Kementerian Agama Kab/Kota masing-masing. Oleh sebab itu Kementerian Agama sebagai pemegang kendali, dari semua satuan kerja di bawah naungannya, mempunyai kewajiban memonitoring dan mengevaluasi secara periodik berkenaan dengan pelaksanaan realisasi anggaran negara yang akan dan/atau telah diserap di tahun anggaran berjalan.

Penggunaan SIMPATIKA masih terdapat beberapa permasalahan dan kendala. Masih terdapat beberapa permasalahan dalam pengeloaan data, khususnya pada SIMPATIKA, sehingga efektivitas penerapan layanan pada SIMPATIKA tidak maksimal. Beberapa permasalahan itu antara lain: pengguna masih banyak yang belum memahami pada SIMPATIKA, kendala sinyal tatkala mengerjakan SIMPATIKA, pengguna SIMPATIKA tidak tepat waktu dalam menyelesaikan SIMPATIKA, sehingga layanan perorangan, layanan berkelompok, layanan umum tidak efektif dan efisien dalam penerapan layanan SIMPATIKA. Masih ada pengguna yang belum mematuhi terhadap aturan SIMPATIKA, beberapa pengguna belum memahami kamanfaatan dari SIMPATIKA, dan yang paling disayangkan beberapa pengguna tidak disiplin tatkala ada validasi data di SIMPATIKA. Realita semua ini dapat dilihat dari data

tabel pengguna yang belum memanfaatkan layanan SIMPATIKA tahun 2019:

Tabel 1
Daftar Pengguna Belum Memanfaatkan Layanan
SIMPATIKA Pada MAN Se-Kabupaten Sukabumi Tahun
2019

No	Nama MAN	Persentase (%)		
		Seharusnya	Realita	Kesenjangan
1	MAN 1 Sukabumi	100%	85,00%	15%
2	MAN 2 Sukabumi	100%	84,43%	15,57%
3	MAN 3 Sukabumi	100%	83,11%	16,89%
4	MAN 4 Sukabumi	100%	83,94%	16,06%

Dari tabel 1 nampak bahwa masih ada sekitar 36,48% pengguna dari Empat MAN yang belum memanfaatkan layanan SIMPATIKA secara maksimal. Ini berarti masih terdapat permasalahan dalam layanan penggunaan SIMPATIKA salah satunya ditunjang oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, dan pembayaran tunjangan profesi guru. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu yaitu Aminullah et al., (2014) hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa kemampuan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berarti secara bersama-sama kemampuan manajerial, gaya kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Kuswari, (2016) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah cukup berpengaruh terhadap disiplin kerja tenaga administrasi, namun hubungan keduanya cenderung tidak kuat.

Oleh karena itu berdasarkan data-data di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efektivitas penerapan layanan simpatika pada MAN Se-Kabupaten Sukabumi.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif, oleh karena itu dalam penelitian ini akan dilakukan proses kuantifikasi, yakni mengkonversikan data kualitatif menjadi data kuantitatif. Selain itu terdapat data kualitatif yang tidak di kuantifikasi, data tersebut akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan rasional dan difungsikan sebagai data pelengkap guna mencapai *validity content*. Teknik pengumpulan data menggunakan kusioner. Kusioner disebarakan kepada 126 orang guru yang mengajar di MAN Se-Kabupaten Sukabumi.

Adapun lokasi dalam penelitian ini di MAN Se-Kabupaten Sukabumi, antara lain: MAN 1 Sukabumi (MAN Cibadak); MAN 2 Sukabumi (MAN Palabuhanratu); MAN 3 Sukabumi (MAN Surade); dan MAN 4 Sukabumi (MAN Purabaya). Sedangkan responden adalah seluruh guru di MAN Se-Kabupaten Sukabumi, penelitian ini dilakukan pada kurun September 2020.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Efektivitas Penerapan Layanan Simpatika

Gambaran tentang efektivitas penerapan layanan simpatika dapat dilihat dalam tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2
Distribusi Frekuensi
Efektivitas Penerapan Layanan Simpatika

Rentang Skor	X	F	FX	Rata-rata
61-67	64	0	0	10426:126 = 82,7
68-74	71	8	568	
75-81	78	49	3822	
82-88	85	51	4335	
89-100	94,5	18	1701	
Jumlah		126	10426	

Dari tabel distribusi frekuensi variabel efektivitas penerapan layanan simpatika di atas, diperoleh skor rata-rata 82,7 yang berarti variabel ini tergolong tinggi, karena terletak di antara rentang skor 82 – 88 (tinggi). Pada tabel di atas, di antara rentang skor 82 – 88 mendapat point 4335, artinya variabel ini adalah tinggi. Adapun pembagian tingkat kategori variabel ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3
Tingkat Kategori Efektivitas Penerapan Layanan Simpatika

Rentang Skor	X	Kategori Skor	Frekuensi	
			N	%
61-67	64	Rendah Sekali	0	0%
68-74	71	Rendah	8	6,34%
75-81	78	Sedang	49	38,90%
82-88	85	Tinggi	51	40,47%
89-100	94,5	Tinggi Sekali	18	14,28%
Jumlah			126	100%

Menurut tabel 3 distribusi frekuensi pada sajian di atas, diketahui bahwa dari 126 guru, 18 orang guru atau 14,28% menyatakan bahwa variabel ini memiliki kategori tinggi sekali; 51 guru atau 40,47% menyatakan kategori tinggi; 49 guru atau 38,90% menyatakan kategori sedang, 8 guru atau 6,34% guru menyatakan kategori rendah, dan tidak ada guru yang menyatakan kategori rendah sekali. Maka dapat diketahui tingkat lemah dan kuatnya variabel ini. Berdasarkan pada sajian tabel dan grafik di atas, kategori tinggi sekali variabel ini adalah kuat berada pada 51 guru atau 40,47%. Untuk kategori rendah variabel ini adalah lemah, yang mana berada pada 8 guru atau 6,34 %, artinya kategori variabel ini perlu ditingkatkan. Dengan demikian, dapatlah disimpulkan bahwa kategori variabel ini adalah tinggi.

Oleh karena itu, kualitas layanan dapat diwujudkan melalui pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta ketepatan penyampaianya untuk mengimbangi harapan pelanggan. Terdapat faktor yang memengaruhi kualitas sebuah layanan adalah *expected service* (layanan yang diharapkan),

perceived service (layanan yang diterima). SIMPATIKA (Sistem Informasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Agama) merupakan lanjutan dari program Padamu Negeri yang dirintis oleh Kemdikbud sejak 20 Mei 2013 hingga Juni 2015. Mulai 17 Agustus 2015, Kementerian Agama mengembangkan secara mandiri Layanan SIM PTK Online berbasis sistem SIAP Padamu Negeri bekerja sama dengan PT. Telkom Indonesia. Melalui layanan SIMPATIKA, Kementerian Agama mengembangkan beragam program kerja untuk kepentingan PTK Kementerian Agama, meliputi: Digitalisasi Portofolio PTK, Bantuan/Beasiswa PTK, Tunjangan PTK, diklat PTK, Sertifikasi PTK, Pemetaan Mutu PTK, dan beragam program lainnya. Proses transaksi data pada layanan SIMPATIKA akan melibatkan secara berjenjang mulai dari individu PTK, Pimpinan Madrasah, Kantor Kementerian Kab/Kota, Kantor Wilayah Kementterian Agama Provinsi, hingga unit-unit Kerja Kementerian Agama Pusat dengan terpadu.(Elianus, 2017)

SIMPATIKA (Sistem Informasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Agama) sebagai sistem online pengendalian dan untuk mengelola seluruh kepentingan pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) utamanya untuk mengelola tunjangan profesi guru (TPG).(Setiawan, 2016)

SIMPATIKA (Sistem Informasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Agama) dirancang untuk mengatur data dan informasi dalam skala besar yang kemudian dapat dibaca, diambil kembali, diproses, dianalisis dan disajikan untuk digunakan dan disebarakan. Lembaga Kemeneterain Agama Kabupaten Sukabumi khususnya bidang pendidikan madrasah memiliki tugas melakukan dan bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi di bidang pendidikan salah satunya Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Sukabumi.

Dalam realisasi di lapangan untuk kehadiran guru, sistem absensi yang digunakan adalah figer print. Kemudian setiap guru dan tenaga kependidikan mengisi absensi online di simpatika (S35). Jumlah guru yang mengisi daftar hadir figer print ini adalah seluruh guru MAN di Kabupaten Sukabumi sebanyak 185 orang. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat

berpengaruh terhadap efektivitas layanan SIMPATIKA. Dengan gaya kepemimpinan kepala madrasah yang terarah akan melaksanakan kinerjanya menggunakan segenap kemampuannya agar berhasil menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Salah satu faktor penting keefektifan layanan Simpatika adalah gaya kepemimpinan yang baik.

Jika guru memiliki anggapan bahwa kepemimpinan kepala madrasah nya baik, maka diharapkan guru akan melaksanakan tugasnya dengan senang hati tanpa merasa ada tekanan dari atasan. Kondisi seperti inilah yang diharapkan akan mampu menciptakan terlaksananya proses pembelajaran dengan baik. Apabila guru mampu mengelola proses pembelajaran di madrasah dengan baik berarti guru telah dapat melaksanakan kompetensi pedagogiknya dengan baik. (Narsih, 2017)

Implementasi pada umumnya sering dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas dalam organisasi berupa perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengarahan, dan pengawasan. Implementasi adalah tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang telah disusun dengan matang, cermat dan terperinci. Tunjangan Profesi Guru merupakan tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. (Putra et al., 2013)

Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, kinerja guru, dan implementasi pembayaran tunjangan profesi guru akan semakin baik juga terhadap efektivitas penerapan layanan Simpatika. Sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan transformasional, kinerja guru, dan implementasi pembayaran tunjangan profesi guru semakin buruk juga terhadap efektivitas penerapan layanan Simpatika.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gambaran tentang gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat melalui tabel di bawah ini

Tabel 4
Distribusi Frekuensi
Gaya Kepemimpinan Transformatif

Rentang Skor	X	F	FX	Rata-rata
61-67	64	1	64	9828:126 = 78,0
68-74	71	41	2911	
75-81	78	60	4680	
82-88	85	10	850	
89-100	94,5	14	1323	
Jumlah		126	9828	

Dari tabel distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan transformasional di atas, diperoleh skor rata-rata 78,0 yang berarti variabel ini tergolong sedang, karena terletak di antara rentang skor 75 – 81 (sedang). Pada tabel di atas, di antara rentang skor 75 – 81 mendapat point 4680, artinya variabel ini adalah sedang. Adapun pembagian tingkat kategori variabel ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 5
Tingkat Kategori Gaya Kepemimpinan Transformatif

Rentang Skor	X	Kategori Skor	Frekuensi	
			N	%
61-67	64	Rendah Sekali	1	0,79%
68-74	71	Rendah	41	32,54%
75-81	78	Sedang	60	47,62%
82-88	85	Tinggi	10	7,94%
89-100	94,5	Tinggi Sekali	14	11,11%
Jumlah			126	100%

Oleh karena itu, Menurut tabel distribusi frekuensi serta grafik variabel ini pada sajian di atas, diketahui bahwa dari 126 guru, 14 orang guru atau 11,11% menyatakan bahwa variabel ini

memiliki kategori tinggi sekali; 10 guru atau 7,94% menyatakan kategori tinggi; 60 guru atau 47,62% menyatakan kategori sedang, 41 guru atau 32,54% menyatakan kategori rendah, 1 guru atau 0,79% menyatakan kategori rendah sekali. Maka dapat diketahui tingkat lemah dan kuatnya variabel ini. Berdasarkan pada sajian tabel dan grafik di atas, kategori sedang variabel ini adalah kuat berada pada 60 guru atau 47,62%. Untuk kategori rendah sekali variabel ini adalah lemah, yang mana berada pada 1 guru atau 0,79 %, artinya kategori variabel ini perlu ditingkatkan. Dengan demikian, dapatlah disimpulkan bahwa variabel ini termasuk kategori sedang.

Seorang pimpinan di suatu madrasah adalah kepala sekolah/madrasah. Kompetensi kepala sekolah yaitu “sejumlah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Kemampuan tersebut dapat dilihat setelah diaktualisasikan dalam perilaku kepala sekolah sebagai seorang pemimpin”.(Triatna, 2005)

Kepala madrasah secara individu “memiliki kepribadian yang berbeda berdasarkan pengalaman, baik pengalaman umum maupun pengalaman unik”. Hal ini berdampak pada pola manajerialnya. Akan tetapi, tugas manajerial tidak disesuaikan berdasarkan kepribadian. Tugas manajerial secara jelas oleh Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah, sebagaimana telah diubah oleh Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2018 Tentang Perubahan PMA Nomor 58 Tahun 2017.

Pada PMA Nomor 58 tahun 2017 tersebut dijelaskan dalam Pasal 3, bahwa kepala madrasah melaksanakan tugas manajerial, mengembangkan kewirausahaan, dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Kompetensi kepala sekolah sebagaimana Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 terdiri dari kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial.

Selain itu, kepala sekolah harus memiliki gaya kepemimpinan transformasional suatu proses kepemimpinan di mana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi organisasi. “Kepemimpinan

transformatif mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (kharisma), inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual". (Setiawan, 2016)

Pada awalnya kepemimpinan transformatif ditunjukkan melalui tiga perilaku, yaitu kharisma, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual. Namun pada perkembangannya, perilaku karisma kemudian dibagi menjadi dua, yaitu karisma atau idealisasi pengaruh dan motivasi inspirasional. Kepemimpinan transformatif meningkatkan kesadaran para pengikutnya dengan menarik cita-cita dan nilai-nilai seperti keadilan (*justice*), kedamaian (*peace*) dan persamaan (*equality*). Kepemimpinan transformatif adalah semua tentang kepemimpinan yang menciptakan perubahan positif dalam pengikut di mana mereka mengurus kepentingan satu sama lain dan bertindak dalam kepentingan kelompok secara keseluruhan. (Kuswari, 2016)

Kepemimpinan Transformatif memiliki pengertian yang bertujuan untuk perubahan. Sesuai dengan kepemimpinan secara alami yaitu adanya pergerakan untuk mencapai tujuan, maka tujuan yang dimaksud di sini adalah perubahan. "Perubahan yang dimaksud diasumsikan sebagai perubahan ke arah yang lebih baik, menentang status quo dan aktif". (Dewi, 2012)

Ada beberapa faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan transformatif yaitu:

1. Kemampuan/kecakapan memengaruhi orang lain (kelompok/bawahan) kecakapan memahami individual, artinya mengetahui bahwa setiap manusia mempunyai daya motivasi yang berbeda pada berbagai saat dan keadaan yang berlainan.
2. Kemampuan mengarahkan atau memotivasi tingkah laku orang lain atau kelompok. Kemampuan untuk menggugah semangat dan memberi inspirasi kemampuan untuk melakukan tindakan dalam suatu cara yang dapat mengembangkan suasana (iklim) yang mampu memenuhi sekaligus menimbulkan dan

mengendalikan motivasi-motivasi. Adanya unsur kerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

- Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan persepsi sosial (*social Perception*), kemampuan berpikir abstrak (*ability in abstract thinking*), dan kesetabilan emosi (*emotional stability*).

Seorang pemimpin yang harus mampu melakukan berbagai fungsi kepemimpinannya. Fungsi kepemimpinan yaitu menentukan tujuan, menjelaskan, melaksanakan, memilih cara yang tepat, memberikan serta merangsang anggotanya untuk bekerja. Lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu: fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, dan fungsi pengendalian

3. Kinerja Guru

Gambaran tentang kinerja guru dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:
variabel kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

Rentang Skor	X	F	FX	Rata-rata
61-67	64	10	640	10006,5:126 = 79,4
68-74	71	28	1988	
75-81	78	24	1872	
82-88	85	57	4845	
89-100	94,5	7	661.5	
Jumlah		126	10006,5	

Dari tabel distribusi frekuensi variabel kinerja guru di atas, diperoleh skor rata-rata 79,4 yang berarti indikator ini tergolong sedang, karena terletak di antara rentang skor 75 – 81 (sedang). Pada tabel di atas, di antara rentang skor 75 – 81 mendapat point 1872, artinya variabel ini adalah sedang. Adapun pembagian tingkat kategori variabel ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 7
Tingkat Kategori Kinerja Guru

Rentang Skor	X	Kategori Skor	Frekuensi	
			N	%
61-67	64	Rendah Sekali	10	7,94%
68-74	71	Rendah	28	22,22%
75-81	78	Sedang	24	19,04%
82-88	85	Tinggi	57	45,23%
89-100	94,5	Tinggi Sekali	7	5,55%
Jumlah			126	100%

Menurut tabel distribusi frekuensi variabel ini pada sajian di atas, diketahui bahwa dari 126 guru, 7 orang guru atau 5,55% menyatakan bahwa variabel ini memiliki kategori tinggi sekali; 57 guru atau 45,23% menyatakan kategori tinggi; 24 guru atau 19,04% menyatakan kategori sedang, 28 guru atau 22,22% menyatakan kategori rendah, dan 10 guru atau 7,94% menyatakan kategori rendah sekali. Maka dapat diketahui tingkat lemah dan kuatnya variabel ini. Berdasarkan pada sajian tabel dan grafik di atas, kategori tinggi variabel ini adalah kuat berada pada 57 guru atau 45,23%. Untuk kategori rendah sekali variabel ini adalah lemah, yang mana berada pada 10 guru atau 7,94%, artinya kategori variabel ini perlu ditingkatkan. Dengan demikian, dapatlah disimpulkan bahwa variabel ini termasuk kategori tinggi.

Berdasarkan penjelasan (Putra et al., 2013) mengatakan kinerja guru juga dipengaruhi oleh mental dari guru itu sendiri. Mental guru ini dapat juga dipengaruhi oleh Disiplin Kerja Guru. Disiplin kerja guru merupakan salah satu bagian dari kematangan kepribadian seseorang dan merupakan salah satu kunci untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja guru terlihat dari penggunaan waktu kerja yang tepat, teladan pemimpin, pengawasan yang dilakukan atasan atau kepala sekolah, penggunaan sarana dan prasarana, ketaatan pada aturan kerja, dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh sekolah. Disiplin kerja akan terlaksana jika atasan atau kepala sekolah mengawasi para guru pada saat mereka

melakukan kegiatan. Pengawasan itu dilakukan bertujuan untuk melihat para guru dan tenaga kependidikan yang lain bekerja sesuai dengan prosedur yang ada atau tidak. Ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan juga akan mempengaruhi disiplin kerja guru tersebut. Apabila seorang guru mengikuti aturan sekolah berarti ia memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.

Kepala madrasah adalah pemimpin pendidikan yang ada di madrasah dan mempunyai peranan sangat besar dalam upaya memajukan pendidikan di madrasah. Berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis antara semua unsur yang ada di madrasah, minat terhadap perkembangan dan kemajuan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan serta perkembangan mutu profesionalisme guru dan meningkatnya mutu lulusan banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah. Oleh karena itu seorang kepala madrasah di dalam melaksanakan tugasnya harus dapat memahami karakteristik bawahannya, dengan harapan guru dan karyawan di madrasah merasa mendapat perhatian sehingga termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal.

Jika guru memiliki anggapan bahwa kepemimpinan kepala madrasah baik, maka diharapkan guru akan melaksanakan tugasnya dengan senang hati tanpa merasa ada tekanan dari atasan. Kondisi seperti inilah yang diharapkan akan mampu menciptakan terlaksananya proses pembelajaran dengan baik. Apabila guru mampu mengelola proses pembelajaran di madrasah dengan baik berarti guru telah dapat melaksanakan kompetensi pedagogiknya dengan baik. (Elianur, 2017)

Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja. (Narsih, 2017)

Kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar

Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Stándar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: Pertama, kompetensi pedagogik, adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kedua, kompetensi kepribadian, adalah kepribadian pendidik yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Ketiga, kompetensi sosial, adalah kemampuan pendidik berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat. Keempat, kompetensi profesional, adalah kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memperoleh kompetensi yang ditetapkan. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Guru/pendidik merupakan “semua yang memengaruhi perkembangan seseorang, yaitu manusia”.(Herawan, 2011)

Tanpa mengabaikan kemungkinan adanya perbedaan tuntutan kompetensi profesional yang disebabkan oleh adanya perbedaan lingkungan sosial kultural dari setiap instansi sekolah sebagai indikator, maka guru yang dinilai kompeten secara profesional, apabila:

1. Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
2. Guru tersebut mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil.
3. Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (tujuan instruksional) sekolah.
4. Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas

Oleh karena itu, semakin baik kinerja guru semakin tinggi efektivitas penerapan layanan simpatika. Sebaliknya semakin buruk kinerja guru semakin rendah efektivitas penerapan layanan simpatika pada MAN Se-Kabupaten Sukabumi.

4. Implementasi Pembayaran Tunjangan Profesi Guru.

Berdasarkan gambaran tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8
Distribusi Frekuensi
Implementasi Pembayaran Tunjangan Profesi Guru

Rentang Skor	X	F	FX	Rata-rata
61-67	64	9	640	10161:126 = 80,6
68-74	71	13	923	
75-81	78	36	2808	
82-88	85	57	4845	
89-100	94,5	11	945	
Jumlah		126	10161	

Dari tabel distribusi frekuensi variabel implementasi pembayaran tunjangan profesi guru di atas, diperoleh skor rata-rata 80,6 yang berarti variabel ini tergolong sedang, karena terletak di antara rentang skor 75 – 81 (sedang). Pada tabel di atas, di antara rentang skor 75 – 81 mendapat point 2808, artinya variabel ini adalah sedang. Adapun pembagian tingkat kategori variabel ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 9
Tingkat Kategori Implementasi Pembayaran Tunjangan Profesi Guru

Rentang Skor	X	Kategori Skor	Frekuensi	
			N	%
61-67	64	Rendah Sekali	9	7,14%
68-74	71	Rendah	13	10,38%
75-81	78	Sedang	36	28,57%
82-88	85	Tinggi	57	45,24%
89-100	94,5	Tinggi Sekali	11	8,73%
Jumlah			126	100%

Menurut tabel distribusi frekuensi serta grafik variabel ini pada sajian di atas, diketahui bahwa dari 126 guru, 11 orang guru atau 8,73% menyatakan bahwa variabel ini memiliki kategori tinggi sekali; 57 guru atau 45,24% menyatakan kategori tinggi; 36 guru atau 28,57% menyatakan kategori sedang, 13 guru atau 10,38% menyatakan kategori rendah, 9 guru atau 7,14% menyatakan kategori rendah sekali. Maka dapat diketahui tingkat lemah dan kuatnya variabel ini. Berdasarkan pada sajian tabel dan grafik di atas, kategori tinggi variabel ini adalah kuat berada pada 57 guru atau 45,24%. Untuk kategori rendah sekali variabel ini adalah lemah, yang mana berada pada 9 guru atau 7,14 %, artinya kategori variabel ini perlu ditingkatkan. Dengan demikian, dapatlah disimpulkan bahwa variabel ini termasuk kategori tinggi.

Implementasi pada umumnya sering dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas dalam organisasi berupa perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengarahan, dan pengawasan. Adalah tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang telah disusun dengan matang, cermat dan terperinci. Tunjangan Profesi Guru merupakan tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. (Harahap, 2018)

Tidak semua pekerjaan yang dimiliki seseorang dapat dikatakan sebagai profesi. Profesi merupakan pekerjaan yang dapat diukur dari *outcome* yang dihasilkan, siapa yang bekerja, bagaimana mereka bekerja, dan apa yang menjadi tujuan selama bekerja. Profesi adalah pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan khusus. Suatu profesi biasanya memiliki asosiasi profesi, kode etik, serta proses sertifikasi dan lisensi yang khusus bidang profesi tersebut.

Tunjangan Profesi Guru merupakan tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Guru yang dimaksud adalah “guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru bukan PNS yang diangkat oleh pemerintah, pemerintah daerah atau yayasan atau

masyarakat penyelenggara pendidikan baik yang mengajar di madrasah negeri maupun madrasah swasta”. Sementara profesi guru adalah orang yang memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang memadai, keahlian guru dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan diperoleh setelah menempuh pendidikan keguruan tertentu.

Tunjangan profesi adalah “tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya”. Guru dan dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan diberi tunjangan profesi setiap bulan. Tunjangan profesi bagi guru dan dosen bukan pegawai negeri sipil diberikan sesuai dengan kesetaraan tingkat, masa kerja, dan kualifikasi akademik yang berlaku bagi guru dan dosen pegawai negeri sipil. (Ratih, 2013)

Ada beberapa manfaat dari tunjangan profesi guru sebagai berikut:

1. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualifikasi dan tidak profesional.
3. Meningkatkan kualitas SDM pendidikan dalam rangka peningkatan mutu lulusan satuan pendidikan.
4. Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan ketentuan yang berlaku.

Beerdasarkan data-data di atas maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik implemmentasi pembayaran tunjangan profesi guru, semakin baik juga efektivitas penerapan layanan Simpatika. Sebaliknya semakin buruk implemmentasi pembayaran tunjangan profesi, semakin buruk juga efektivitas penerapan layanan Simpatika pada MAN Se-Kabupaten Sukabumi.

PENUTUP

Dari uraian-uraian dan penjelasan di atas maka dapat simpulkan bahwa Dengan gaya kepemimpinan kepala madrasah yang terarah akan melaksanakan kinerjanya menggunakan segenap

kemampuannya agar berhasil menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Salah satu faktor penting keefektifan layanan Simpatika adalah gaya kepemimpinan yang baik.

Jika guru memiliki anggapan bahwa kepemimpinan kepala madrasah nya baik, maka diharapkan guru akan melaksanakan tugasnya dengan senang hati tanpa merasa ada tekanan dari atasan. Kondisi seperti inilah yang diharapkan akan mampu menciptakan terlaksananya proses pembelajaran dengan baik. Apabila guru mampu mengelola proses pembelajaran di madrasah dengan baik berarti guru telah dapat melaksanakan kompetensi pedagogiknya dengan baik.

Implementasi pada umumnya sering dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas dalam organisasi berupa perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengarahan, dan pengawasan. Implementasi adalah tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang telah disusun dengan matang, cermat dan terperinci. Tunjangan Profesi Guru merupakan tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya.

Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, kinerja guru, dan implementasi pembayaran tunjangan profesi guru akan semakin baik juga terhadap efektivitas penerapan layanan Simpatika. Sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan transformasional, kinerja guru, dan implementasi pembayaran tunjangan profesi guru semakin buruk juga terhadap efektivitas penerapan layanan Simpatika. Karena itu gaya kepemimpinan transformasional, kinerja guru, dan implementasi tunjangan profesi guru, berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas penerapan layanan Simpatika pada MAN Se-Kabupaten Sukabumi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminullah, D., Tripalupi, L. E., & Dunia, I. K. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasioal Kepala Sekolah Terhadap Iklim Sekolah Pada SMPN 4 Negara". *Jurnal Kepemimpinan Transformasional*, 4(1): 1–10.

- Dewi, R. 2012. "Kinerja Kepala Sekolah: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Konflik Dan Efikasi Diri". *Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, 18(2): 8-14.
- Elianur, C. 2017. "Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Agama di Sekolah Dasar Kabupaten Bengkulu Tengah". *Jurnal Edukasiana 1*(April): 62–67.
- Harahap, A. R. 2018. "Efektivitas Pemanfaatan Mobile Pusat Layanan Internet Kecamatan Di Kabupaten Langkat, Sumatera Utara". *Jurnal Penelitian Komunikasi Dan Pembangunan*, 17(1): 17.
- Herawan, E. 2011. "Pengendalian Mutu Pendidikan: Konsep Dan Aplikasi". *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(1). 14-24
- Komariah, A., & Indonesia, U. P. 2015. "Pengaruh Kualitas Layanan Guru Dan Kepemimpinan". *Jurnal Edukasi 1*: 30–31.
- Kuswari, I. 2016. "Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah Dan Komite Sekolah". *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen*, 1(3): 1–13.
- Narsih, D. 2017. "Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara". *Jurnal Utility*, 1(1): 94–102.
- Putra, G. P., Suhandana, G. A., Ketut, I. G., & Sunu, A. 2013. Berprestasi Guru Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Lesiana 4*: 56-62.
- Ratih, P. D. 2013. "Efektivitas Layanan Terpadu Perpustakaan Sekolah (LTPS) Perpustakaan Daerah Jawa Tengah Tahun 2013". *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 2(3): 1–9.
- Setiawan, A. 2016. "Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah". *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 23(1): 130–140.
- Triatna, C. 2015. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Mutu Sekolah". *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 3(1): 15-23.