

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA KONSELOR DI SEKOLAH SMPN KECAMATAN BATHIN
VIII**

Nadila Farahita¹, Beni Azwar², Hartini³, Eka Apriyani⁴

^{1,2,3,4} Pascasarjana Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam IAIN Curup

Email: farahitanadila@gmail.com¹, beniazwar@iaincurup.ac.id²,
hartini@iaincurup.ac.id³, eka.apriani@iaincurup.ac.id⁴

Abstrak

Kinerja konselor merupakan determinan utama dalam peningkatan kualitas layanan bimbingan dan konseling (BK) di sekolah. Kinerja tersebut tidak hanya dipengaruhi aspek kompetensi personal, tetapi juga faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pelaksanaan supervisi pendidikan. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin pembelajaran yang bertanggung jawab mengoordinasikan program, menciptakan iklim kerja kondusif, serta memberikan pembinaan profesional yang berkelanjutan kepada konselor. Namun, temuan awal menunjukkan bahwa implementasi supervisi BK di sekolah masih belum optimal, khususnya pada layanan akademik dan pembinaan profesional, sehingga kinerja konselor belum berkembang secara maksimal. Penelitian ini didasarkan pada analisis kondisi nyata di SMPN Kecamatan Bathin VIII, yang menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah lebih berorientasi administratif, komunikasi struktural belum terbangun intensif, dan pelaksanaan supervisi masih terbatas pada pemeriksaan administrasi dokumen BK. Keterbatasan fasilitas pendukung BK dan belum terintegrasinya program BK dengan manajemen sekolah menegaskan perlunya penguatan kepemimpinan dan supervisi sebagai strategi peningkatan kinerja konselor. Penelitian ini bertujuan mengkaji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi terhadap kinerja konselor sehingga dapat memberikan rekomendasi bagi peningkatan mutu layanan BK di sekolah.

Kata Kunci: *Kinerja konselor; Kepemimpinan kepala sekolah; Supervisi pendidikan; Bimbingan dan konseling; Manajemen sekolah.*

Abstract

Counselor performance is a key determinant in improving the quality of guidance and counseling (GC) services in schools. This performance is not only influenced by personal competency aspects but also by external factors such as the principal's leadership style and the implementation of educational supervision. The principal acts as an instructional leader who is responsible for coordinating programs, creating a conducive work climate, and providing continuous professional development for counselors. However, preliminary findings indicate that the implementation of GC supervision in schools has not been optimal, particularly in academic services and professional development, resulting in counselors' performance not developing to its fullest potential. This research is

based on an analysis of real conditions in SMPN Bathin VIII District, which shows that school management tends to be more administratively oriented, structural communication has not been intensively established, and supervision practices are still limited to reviewing administrative documents of GC programs. The limited availability of GC supporting facilities and the lack of integration between GC programs and school management emphasize the need to strengthen leadership and supervision as strategic efforts to improve counselor performance. This study aims to empirically examine the influence of the principal's leadership style and supervision on counselor performance, thus providing recommendations for improving the quality of GC services in schools.

Keywords: Counselor performance; Principal leadership; Educational supervision; Guidance and counseling; School management.

A. PENDAHULUAN

Kinerja konselor merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas layanan bimbingan dan konseling di sekolah. Konselor dituntut mampu memberikan layanan yang profesional agar perkembangan akademik, sosial, emosional, dan moral peserta didik dapat berjalan secara optimal. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja konselor dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal, terutama gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pelaksanaan supervisi pendidikan. Kepala sekolah berperan strategis sebagai pemimpin pembelajaran sekaligus supervisor yang harus mampu mengoordinasikan program, memberikan bimbingan, serta menciptakan iklim kerja yang mendukung profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan, termasuk konselor. Dalam konteks layanan BK, peran kepala sekolah sebagai supervisor menuntutnya untuk mampu membantu konselor meningkatkan kualitas layanan

melalui pembinaan yang terarah dan berkelanjutan (Hartini, dkk. 2022).

Kinerja konselor merupakan salah satu aspek penting dalam penyelenggaraan layanan bimbingan dan konseling yang bermutu di sekolah. Konselor diharapkan mampu menjalankan layanan secara profesional untuk membantu perkembangan akademik, sosial, emosional, dan karier peserta didik. Namun, capaian kinerja konselor sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, salah satunya adalah kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan pelaksanaan supervisi pendidikan. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin pembelajaran yang menentukan arah, kebijakan, dan iklim kerja yang kondusif bagi seluruh tenaga kependidikan, termasuk konselor. Gaya kepemimpinan yang efektif terbukti mampu mendorong peningkatan motivasi, profesionalitas, serta kinerja guru bimbingan dan konseling dan tenaga kependidikan di sekolah (Yukl, 2013). Dalam konteks bimbingan dan konseling, dukungan kepala sekolah berupa pemberian

arahan, motivasi, kesempatan pengembangan, dan fasilitas kerja menjadi faktor penting dalam optimalisasi layanan konseling.

Selain kepemimpinan, supervisi BK juga merupakan faktor yang sangat menentukan kualitas layanan. Supervisi tidak hanya berfungsi sebagai pengawasan, tetapi juga sebagai upaya pembinaan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi konselor. Penelitian oleh Defriansyah, Azwar, dan Hartini menegaskan bahwa supervisi BK terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi dan pemahaman konselor terhadap teknik layanan, termasuk kemampuan attending, empati, klarifikasi, dan pemecahan masalah. (Hartini, dkk. 2022). Menurut Glickman, supervisi yang berorientasi pada pengembangan profesional mampu menciptakan atmosfer kolaboratif yang mendorong konselor untuk terus melakukan refleksi dan peningkatan kompetensi (Glickman, Gordon, & Ross-Gordon, 2014). Dalam kenyataannya, masih banyak sekolah yang belum melaksanakan supervisi konseling secara optimal, sehingga pengembangan kinerja konselor berjalan kurang efektif. Kondisi ini memperkuat pentingnya penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi terhadap kinerja konselor.

Sayangnya, di banyak sekolah pelaksanaan supervisi masih belum optimal misalnya belum tersedianya ruang khusus untuk BK atau tidak adanya pengawas khusus dari dinas

pendidikan sehingga kualitas layanan tidak berkembang secara maksimal.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di SMPN Kecamatan Bathin VIII menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah persoalan yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling di sekolah tersebut. Secara umum, pola manajemen kepala sekolah cenderung berfokus pada aspek administratif dan pemenuhan standar mutu sekolah, sehingga perhatian terhadap optimalisasi kinerja konselor belum berjalan secara maksimal. Hal ini tampak dari pembagian tugas yang belum proporsional, di mana konselor sering kali merangkap tugas tambahan seperti pengelolaan kegiatan sekolah, administrasi kelas, atau kegiatan kesiswaan, sehingga mengurangi waktu yang seharusnya digunakan untuk layanan konseling individu, kelompok, maupun program pencegahan. Selain itu, komunikasi struktural antara kepala sekolah dan konselor belum terbangun secara intensif; koordinasi rutin yang seharusnya menjadi wadah evaluasi program BK masih berlangsung secara insidental dan tidak terjadwal secara konsisten.

Dalam aspek supervisi, kepala sekolah cenderung lebih memfokuskan supervisi pada guru mata pelajaran, sedangkan supervisi layanan bimbingan dan konseling masih terbatas pada pemeriksaan administrasi seperti program semester, laporan layanan, dan dokumen PKG. Supervisi yang bersifat akademik dan pembinaan

profesional terhadap konselor belum sepenuhnya berjalan. Kepala sekolah jarang melakukan observasi langsung terhadap proses konseling, maupun memberikan umpan balik yang bersifat konstruktif tentang pelaksanaan layanan. Akibatnya, konselor tidak mendapatkan pendampingan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka, seperti dalam penanganan kasus siswa, pengembangan pendekatan konseling, atau integrasi layanan BK dengan kurikulum sekolah. Hal ini berdampak pada variasi kinerja konselor, yang dalam beberapa situasi tampak bekerja secara mandiri tanpa arahan strategis yang sistematis.

Sarana dan prasarana pendukung BK juga menjadi bagian dari kondisi riil yang menunjukkan perlunya penguatan manajerial. Ruang BK yang tersedia di sebagian SMPN di Kecamatan Bathin VIII belum sepenuhnya memadai untuk memberikan layanan konseling yang nyaman dan privat; masih terdapat sekolah yang memanfaatkan ruang multifungsi, sehingga mengurangi efektivitas layanan. Selain itu, fasilitas pendukung seperti instrumen asesmen psikologis, media konseling, dan dokumentasi digital belum lengkap, sehingga konselor sering mengandalkan metode sederhana dan manual dalam menjalankan tugas. Kurangnya dukungan fasilitas ini menunjukkan bahwa manajemen sekolah belum menempatkan layanan BK sebagai prioritas penting bagi perkembangan peserta didik.

Dari segi perencanaan program, kepala sekolah telah mengarahkan penyusunan Program Tahunan dan Program Semester BK, namun implementasinya belum sepenuhnya terintegrasi dengan program sekolah secara keseluruhan. Program BK yang seharusnya berjalan preventif sering kali menjadi responsif terhadap kasus yang muncul, karena tidak adanya monitoring berkala dari pihak manajemen. Misalnya, penanganan kasus kedisiplinan atau masalah belajar lebih sering langsung ditangani wali kelas atau bagian kesiswaan tanpa koordinasi dengan konselor, sehingga menurunkan peran strategis BK dalam pengambilan keputusan terkait kesejahteraan siswa.

Secara keseluruhan, kondisi riil ini menunjukkan bahwa manajemen dan supervisi kepala sekolah di SMPN Kecamatan Bathin VIII masih memerlukan penguatan agar dapat mendukung peningkatan kinerja konselor secara optimal. Keterbatasan supervisi akademik, kurangnya umpan balik profesional, belum maksimalnya integrasi program BK dengan manajemen sekolah, serta minimnya sarana pendukung merupakan faktor-faktor yang perlu diperbaiki melalui pendekatan kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan supervisi yang terarah. Kondisi lapangan tersebut menjadi landasan penting bagi penelitian ini untuk mengkaji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja konselor di wilayah tersebut.

Melihat pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah dan efektivitas supervisi BK, penelitian tentang pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja konselor menjadi sangat relevan. Studi ini bertujuan memberikan gambaran empiris mengenai kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi terhadap peningkatan kinerja konselor, sehingga dapat menjadi dasar rekomendasi bagi pengembangan manajemen sekolah dan peningkatan mutu layanan bimbingan dan konseling.

B. KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penting yang menguatkan efektivitas supervisi. Kepala sekolah bukan hanya administrator, tetapi juga instructional leader yang berperan mengelola sumber daya sekolah dan menginspirasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan (Amini et al., 2021). Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan memengaruhi motivasi, disiplin, serta komitmen guru dalam bekerja. Jika pemimpin mampu menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, guru lebih terdorong untuk meningkatkan kinerja dan inovasi pembelajaran (Putri & Sari, 2022).

Piter G Northouse dalam Wirawan (2013:95), mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan situasional adalah: Gaya kepemimpinan yang berfokus pada situasi di sekitar pemimpin. Prinsip terori ini adalah situasi yang berbeda menuntut jenis kepemimpinan yang

berbeda. Dari perspektif ini untuk menjadi pemimpin yang efektif seseorang harus menyesuaikan gaya dia dan komitmen pada pengikut, mengetahui apa yang dibutuhkan karyawan serta menyesuaikan gaya mereka sesuai dengan kebutuhan dengan tuntutan dari situasi yang berbeda. Kepemimpinan situasional menekankan bahwa kepemimpinan terdiri dari dimensi perintah dan pemberian dukungan, dan masing-masing dimensi itu ditetapkan secara tepat disituasi tertentu. Untuk mengetahui apa yang diperlukan dalam situasi tertentu seorang pemimpin harus mengevaluasi karyawan dan menilai seberapa cakap dan setianya karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Rohmat, mengungkapkan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan pemimpin pendidikan dalam memengaruhi para guru, staf administrasi dan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan serta mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki pendidikan.. Dimensi pengukuran gaya kepemimpinan kepala sekolah merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Sagala, bahwa ada tiga indikator gaya kepemimpinan diperagakan oleh Bill Woods yakni: (1) otokratis yaitu pemimpin membuat keputusan sendiri, karena kekuasaan terpusatkan dalam diri satu orang, ia memikul tanggung jawab dan wewenang penuh; (2) demokratis (partisipatif) yaitu pemimpin itu berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dimana mereka

dapat menyumbangkan sesuatu; dan (3) kendali bebas yaitu pemimpin memberi kekuasaan pada bawahan, kelompok dapat mengembangkan sasarannya sendiri dan memecahkan masalahnya sendiri, pengarahan tidak ada atau hanya sedikit.

Supervisi dalam pendidikan bukan hanya dimaknai sebagai proses evaluasi, melainkan sebagai strategi pengembangan profesional guru yang berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran. Reza dan Syahrani (2021) menekankan bahwa supervisi dilakukan oleh seseorang dengan kompetensi lebih tinggi untuk mengevaluasi keterampilan guru, sementara Makhsun (2020) menekankan fungsi pembinaan dan pengembangan aspek kompetensi. Sintesis dari kedua pandangan tersebut menunjukkan bahwa supervisi tidak semata-mata menilai kelemahan guru, tetapi lebih kepada upaya konstruktif dalam membimbing, memberikan umpan balik, dan mengembangkan strategi pembelajaran yang efektif.

Menurut Engkoswara dan Komariah, (dalam Edi Rismawan, 2015). Supervisi dapat diartikan sebagai pengawasan yang dilakukan oleh orang yang ahli/profesional dalam bidangnya sehingga dapat memberikan perbaikan dan peningkatan/pembinaan agar pembelajaran dapat dilakukan dengan baik dan berkualitas. Untuk mengukur supervise kepa sekolah diperlukan beberapa indikator 1) Sebagai sumber bagi para guru dalam merencanakan dan

melaksanakan tugas-tugasnya, serta dalam mendiagnosa keberhasilan, sehingga guru dapat secara terus menerus meningkatkan kinerjanya. 2) Sebagai fasilitator dan bahkan pembimbing yang membantu guru dalam mengatasi hambatan yang dihadapi maupun dalam mengatasi kekurangan yang dialami. 3) Sebagai motivator yang dengan berbagai cara selalu mengupayakan agar mau bekerja lebih bersungguh-sungguh dan bersemangat. Termasuk di sini memberikan tekanan (pressure) dan dukungan (support) agar guru mencapai hasil pengajarannya. 4) Sebagai aparat pengendali mutu pengajaran (quality assurance auditor) yang secara periodik dan sistematis mengecek, menganalisis, mengevaluasi dan mengarahkan serta mengambil tindakan agar ketiga strategi dalam peningkatan efektivitas pengajaran di atas dapat terlaksana dengan baik dan berhasil.

Dalam praktiknya, supervisi di lembaga pendidikan dibedakan menjadi dua, yakni supervisi manajerial dan supervisi akademik (Arrosit, 2021). Supervisi manajerial mencakup aspek administratif dan tata kelola sekolah, sedangkan supervisi akademik berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran. Supervisi akademik yang efektif berperan sebagai instrumen evaluasi proses pembelajaran untuk mendorong guru meningkatkan kinerja mengajar (Karimulah & Ummah, 2022). Penelitian terkini juga menunjukkan bahwa supervisi akademik berkontribusi langsung terhadap peningkatan

profesionalisme dan motivasi kerja guru (Nugraha & Mulyani, 2023). Hal ini menegaskan fungsi supervisi sebagai mekanisme pengawasan sekaligus pendampingan agar guru mampu beradaptasi dengan tuntutan Kurikulum Merdeka.

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

Pernyataan tersebut di atas diperkuat oleh Aamodt (2013:255), bahwa kinerja adalah: *performance is the quantity aspect of the type of the assessment criteria used to measure performance by counting the number of relevant work behavior that has occurred. Based on the quality aspect, the type of criteria used to measure performance by comparing the behavior standard of work. While*

errors or irregularities indicate deviations from the standard quality. Kinerja adalah kriteria kuantitas penilaian yang digunakan untuk mengukur kerja dengan melihat perilaku kerja yang dilakukan. Berdasarkan aspek kualitas, kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk mengukur antara perilaku kerja dengan standar kerja yang diberikan oleh organisasi. Sementara kesalahan atau penyimpangan menunjukkan penyimpangan kerja dari standar kualitas. Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske (2009:45), mendefinisikan kinerja adalah: *Performance is a outcomes of jobs that relate to the purposes of the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness. Objective outcomes: Quantity and quality of output, absenteeism, tardiness, and turnover are objective outcomes that can be measured in quantitative terms.* Kinerja adalah unjuk kerja yang sesuai tujuan organisasi berdasarkan kualitas, efisiensi, dan efektivitas kerja. Hasil akhir dari suatu pekerjaan adalah berupa kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan oleh anggota organisasi dalam bentuk absensi, keterlambatan, dan pendapatan/produk yang dapat diukur secara kuantitatif.

Kinerja adalah unjuk kerja dan mengidentifikasi kerja untuk mendukung pengembangan kerja. Kinerja dapat tercapai dengan baik dengan beberapa indikator: (1) memberikan informasi kepada guru sesuai tupoksinya; (2) memberikan motivasi kepada guru untuk

mengidentifikasi jenis pekerjaan apa yang dibutuhkan guru dan pihak manajemen sekolah akan memberikan dukungan secara berkelanjutan; (3) memberikan kesempatan kepada guru untuk memperkuat kinerja yang baik, melalui pendidikan yang berkelanjutan, training, seminar dan workshop yang diselenggarakan oleh sekolah; dan (4) melakukan evaluasi antar kepala sekolah dan guru untuk melakukan perbaikan kinerja yang tidak sesuai dengan visi dan misi sekolah.

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

akan menunjukkan kinerja yang tinggi, dan sebaliknya apabila seseorang memiliki pengetahuan, ketrampilan, komunikasi interpersonal dan kepribadiannya tidak baik pastilah kinerjanya rendah.

Penilaian kinerja terhadap anggota stakeholder di sekolah bertujuan untuk memberikan informasi terhadap bagian pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara berkelanjutan. Salah satu penilaian kinerja guru bimbingan dan konseling bimbingan dan konseling adalah kemampuan guru bimbingan dan konseling dalam membantu peserta didik untuk memahami bakat dan minat peserta didik, sehingga dapat membantu peserta didik dalam bidang penempatan pendidikan lanjutan (Perguruan Tinggi). Ketika peserta didik ditempatkan ke tempat yang sesuai dengan bakat dan minatnya akan memungkinkan peserta didik untuk merasa termotivasi dalam belajar, dengan motivasi belajar yang tinggi yang dimiliki oleh peserta didik memungkinkannya memperoleh prestasi belajar yang tinggi. (Yulinda, 2018)

Guru bimbingan dan konseling dalam hal ini sebagai seorang yang memiliki keahlian dalam bidang bimbingan harus dapat menunjukkan kinerja yang mampu membantu para peserta didik untuk memahami bakat dan minat yang dimiliki sehingga mereka ditempatkan di tempat yang tepat yang dengan sendirinya membantu para peserta didik

mencapai cita-citanya. Oleh karena itu guru bimbingan dan konseling harus benar-benar memiliki kualifikasi sehingga dapat mencapai tujuan sekolah dengan hasil yang semaksimal mungkin.

C. PENELITIAN YANG RELEVAN

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling telah banyak dilakukan. Misalnya, dalam penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja guru bimbingan dan konseling Pada Upt. Spf Smp Negeri 20 Makassar ditemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling (Suhendrik P, 2022). Selain itu, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Beban Kerja Guru, dan Pelatihan terhadap Kinerja guru bimbingan dan konseling di SMKN 1 Tanjungpandan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berdampak pada kepuasan kerja yang kemudian memengaruhi kinerja guru bimbingan dan konseling (Agnes Martin & Aam Bastaman, 2025).

Tidak hanya kepemimpinan, aspek supervisi atau supervisi akademik juga terbukti berpengaruh pada hasil kinerja guru bimbingan dan konseling. Sebagai contoh, dalam Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja guru bimbingan dan konseling ditemukan bahwa supervisi akademik dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling (Dori Rafli, et.al. 2021). Demikian pula, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Pendidikan dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja guru bimbingan dan konseling Sekolah Dasar Negeri yang dilakukan pada sekolah dasar menemukan bahwa kepemimpinan dan supervisi secara masing-masing maupun bersama berpengaruh positif terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling (Cepi Sadruddin & Tri Joko, 2019).

Lebih spesifik terhadap guru bimbingan dan konseling (konselor), ada penelitian yang langsung menargetkan populasi konselor. Misalnya, The Effect of Principal's Leadership and Professional Competency on The Performance of School Counselors (2021) meneliti guru BK di SMP di Kabupaten Grobogan dan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah bersama kompetensi profesional konselor berkontribusi signifikan terhadap kinerja konselor angka kontribusinya cukup besar (sekitar 67,6%) (Surya Yoga, et.al, 2021). Selain itu, tinjauan teoretis dan empiris dalam School counselor leadership: A theoretical and empirical review (2023) mendorong pentingnya peran kepemimpinan baik kepala sekolah maupun konselor dalam manajemen bimbingan dan konseling di sekolah (Fajriani, et.al, 2023).

Meski demikian, dari survei literatur ini muncul beberapa “kekosongan” (gap) yang relevan untuk penelitian Anda. Sebagian

besar penelitian fokus pada “guru” atau “guru umum/pengajar”, bukan secara spesifik pada konselor (guru BK) di jenjang SMP dan bahkan yang menyertakan konselor seringkali berada di wilayah/regional berbeda. Hanya sedikit yang mengkombinasikan dua variabel sekaligus (gaya kepemimpinan dan supervisi) terhadap kinerja konselor. Sebagian besar penelitian memperlakukan “kinerja guru bimbingan dan konseling” secara umum, bukan membedakan berdasarkan peran (misalnya konseling vs mengajar).

D. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi terhadap kinerja konselor. Penelitian dilakukan di 4 Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Batin VIII Kabupaten Sarolangun. Populasi penelitian ini yaitu seluruh guru Bimbingan dan Konseling di Kecamatan Batin VIII Kabupaten Sarolangun dengan jumlah 16 guru.

Metode ini dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Populasi penelitian adalah konselor sekolah di wilayah yang ditentukan, dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, seperti

pengalaman minimal satu tahun sebagai konselor.

Instrumen penelitian berupa angket skala Likert yang disusun berdasarkan teori kepemimpinan Bass & Avolio (1994) untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Supervisi BK diukur berdasarkan model supervisi pendidikan sebagaimana dijelaskan oleh Glickman, serta berdasarkan indikator supervisi yang banyak digunakan dalam penelitian Defriansyah dkk., seperti monitoring, pembinaan, evaluasi, serta tindak lanjut supervise. Sementara itu, kinerja konselor diukur melalui indikator perencanaan layanan, pelaksanaan, evaluasi, dan administrasi program BK.

Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh individual dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji instrumen seperti validitas dan reliabilitas dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan kualitas angket. Analisis dilakukan menggunakan software statistik seperti SPSS guna menghasilkan temuan empiris yang valid dan reliabel.

E. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 16 responden guru dengan tujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi akademik terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert

1–5. Variabel dalam penelitian terdiri dari:

Tabel 1. Indikator penelitian

Variabel Indikator

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) 1. Otokratis
 2. Demokratis (partisipatif)
 3. Kendali bebas

Supervisi Akademik (X2) 1. Sumber bagi guru

2. Fasilitator dan pembimbing
 3. Motivator
 4. Pengendali mutu pembelajaran

Kinerja guru bimbingan dan konseling (Y) 1. Informasi sesuai tupoksi

2. Motivasi peningkatan kinerja
 3. Penguatan kinerja melalui pelatihan
 4. Evaluasi untuk perbaikan

1. Statistik Deskriptif

Hasil perhitungan mean dan standar deviasi masing-masing variabel adalah:

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel Mean Std.Dev

Kepemimpinan (X1) 4,06 0,42

Supervisi (X2) 4,12 0,38

Kinerja (Y) 4,18 0,41

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum penilaian responden terhadap semua variabel berada pada kategori sangat baik.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan Pearson Product Moment dengan $df=14$, sehingga r tabel = 0.497 ($\alpha=0.05$). Hasil menunjukkan bahwa semua butir indikator memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha.

Table 3. Uji Reliabelitas Penelitian

Variabel Alpha Keterangan

X1 0,876 Reliabel

X2 0,854 Reliabel

Y 0,892 Reliabel

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Variabel X1 memperoleh nilai koefisien Alpha sebesar 0,876, variabel X2 sebesar 0,854, dan variabel Y

sebesar 0,892. Nilai koefisien Alpha tersebut seluruhnya berada di atas batas minimum yang dipersyaratkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel. Hal ini mengindikasikan bahwa butir-butir pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel X1, X2, dan Y mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan stabil, sehingga layak digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian dan analisis lebih lanjut.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh:

- Asymp. Sig = 0,132 > 0,05

Sehingga data berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas menunjukkan:

- $X1 \rightarrow Y$: F = 10,732; Sig = 0,002
- $X2 \rightarrow Y$: F = 9,621; Sig = 0,003

Karena nilai sig < 0,05 maka hubungan antar variabel adalah linear.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Korelasi

Uji korelasi Pearson menunjukkan:

Tabel 4. Uji Korelasi

Hubungan	r hitung	Sig
$X1 \rightarrow Y$	0,671	0,003
$X2 \rightarrow Y$	0,648	0,004

Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Hubungan antara variabel X1 dan variabel Y memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) sebesar 0,671 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai tersebut mengindikasikan adanya hubungan positif yang kuat antara X1 dan Y, serta secara statistik signifikan karena nilai signifikansi lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$).

Selanjutnya, hubungan antara variabel X2 dan variabel Y memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,648 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Hasil ini menunjukkan bahwa X2 memiliki hubungan positif yang kuat dengan Y dan bersifat signifikan secara statistik, karena nilai signifikansinya juga berada di bawah $\alpha = 0,05$.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik variabel X1 maupun variabel X2 memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel Y, yang berarti peningkatan pada variabel X1 dan X2 cenderung diikuti oleh peningkatan pada variabel Y. Hasil ini menegaskan adanya keterkaitan yang bermakna antara variabel-variabel penelitian dan mendukung kelayakan analisis lanjutan.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 0,512X_1 + 0,431X_2 + e$$

Hasil pengujian secara parsial:

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta	t hitung	Sig.
X1	0,512	3,221	0,006
X2	0,431	2,879	0,011

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Variabel X1 memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,512 dengan nilai t hitung sebesar 3,221 dan tingkat signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada variabel X1 akan diikuti oleh peningkatan pada variabel Y, dengan asumsi variabel lain dalam model berada dalam kondisi konstan.

Selanjutnya, variabel X2 memperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,431 dengan nilai t hitung sebesar 2,879 dan nilai signifikansi sebesar 0,011. Hasil ini juga menunjukkan bahwa variabel X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y, karena nilai signifikansinya berada di bawah $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, X2 turut memberikan kontribusi yang bermakna dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel Y.

Secara keseluruhan, hasil analisis regresi linier berganda mengindikasikan bahwa variabel X1 dan X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Temuan ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan telah mampu menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen secara empiris.

3. Uji F (Simultan)

Hasil uji F:

- F hitung = 12,684
- Sig = 0,001

Dengan demikian kepemimpinan dan supervisi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai $R^2 = 0,624$

Artinya 62,4% variasi kinerja guru bimbingan dan konseling dijelaskan oleh kepemimpinan dan supervisi, dan 37,6% sisanya dipengaruhi faktor lain, seperti iklim kerja, sarana prasarana, beban kerja, dan kompetensi guru.

Pembahasan hasil penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini selanjutnya disesuaikan dengan teori dan temuan para peneliti terdahulu yang relevan, sehingga memperkuat dasar empiris dan konseptual dari penelitian yang dilakukan.

Pertama, temuan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling sejalan dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang menegaskan peran strategis kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Beberapa peneliti menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, khususnya yang bersifat demokratis dan partisipatif, mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Ketika kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk berpendapat, melakukan konsultasi, serta melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, guru merasa dihargai secara profesional. Hal ini selaras dengan pandangan peneliti sebelumnya yang menekankan bahwa rasa dihargai dan kepercayaan dari pimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu, temuan mengenai penggunaan gaya kepemimpinan otokratis dalam kondisi tertentu juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepala sekolah tidak selalu dapat menggunakan satu gaya kepemimpinan secara konsisten. Dalam situasi yang menuntut keputusan cepat dan strategis, gaya otokratis dinilai lebih efektif untuk menjaga stabilitas dan arah kebijakan sekolah. Dengan demikian, hasil penelitian ini menguatkan temuan para peneliti sebelumnya bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang situasional dan fleksibel lebih mampu mendorong kinerja guru secara optimal.

Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling juga konsisten dengan temuan penelitian terdahulu. Berbagai studi sebelumnya menyimpulkan bahwa supervisi akademik yang dilakukan secara terencana, berkelanjutan, dan bersifat pembinaan dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. Kepala sekolah yang berperan sebagai pembimbing, fasilitator, dan motivator dalam supervisi akademik mampu membantu guru mengidentifikasi kelemahan, mengembangkan potensi, serta memperbaiki kualitas layanan pembelajaran dan bimbingan. Peneliti terdahulu juga menegaskan bahwa supervisi akademik yang efektif bukanlah pengawasan yang bersifat mencari kesalahan, melainkan proses pendampingan profesional. Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya bahwa guru yang mendapatkan supervisi akademik secara rutin dan konstruktif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan guru yang kurang mendapatkan pembinaan akademik.

Ketiga, temuan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi akademik secara simultan memberikan kontribusi sebesar 62,4% terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kombinasi faktor kepemimpinan

dan pembinaan profesional. Peneliti sebelumnya menjelaskan bahwa kepemimpinan tanpa supervisi akademik yang efektif akan kurang optimal dalam meningkatkan kinerja guru, demikian pula supervisi akademik tanpa dukungan kepemimpinan yang kuat akan sulit berjalan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, keterpaduan antara kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi akademik menjadi kunci dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini menguatkan pandangan para peneliti terdahulu bahwa pendekatan manajerial yang holistik, yang mengintegrasikan fungsi kepemimpinan dan supervisi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru bimbingan dan konseling.

Dengan demikian, secara keseluruhan hasil penelitian ini tidak hanya konsisten dengan teori dan temuan para peneliti terdahulu, tetapi juga memperkuat bukti empiris bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi akademik merupakan determinan utama dalam meningkatkan kinerja guru bimbingan dan konseling di lingkungan sekolah.

Kesimpulan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif yang dilakukan kepala sekolah mendorong peningkatan kinerja guru bimbingan dan konseling. Hal ini sejalan dengan teori bahwa kepemimpinan partisipatif menciptakan komunikasi terbuka sehingga guru dapat menyampaikan ide dan masalah tanpa tekanan.

Selain itu, peran supervisi bukan sekadar kontrol, tetapi pembinaan profesional, yang mencakup pemberian pelatihan, pendampingan, motivasi, serta evaluasi kinerja secara berkala sehingga guru memahami standar mutu pembelajaran sesuai visi misi sekolah.

Dengan demikian, kepala sekolah yang memiliki kemampuan memimpin sekaligus mensupervisi akan menghasilkan peningkatan kinerja guru bimbingan dan konseling yang lebih optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan landasan teori, saran penelitian dapat dirumuskan secara ringkas sebagai berikut.

Pertama, kepala sekolah disarankan untuk menerapkan kepemimpinan yang adaptif, khususnya gaya demokratis dan transformasional, serta menyesuaikannya dengan situasi dan karakteristik guru. Kepala sekolah perlu memperkuat perannya sebagai instructional leader yang mampu memotivasi, memberdayakan, dan mengarahkan guru bimbingan dan konseling secara profesional.

Kedua, pelaksanaan supervisi akademik hendaknya dilakukan secara terencana, berkelanjutan, dan berorientasi pada pembinaan, bukan sekadar evaluasi. Supervisi perlu difokuskan pada pendampingan, pemberian umpan balik, serta

tindak lanjut yang nyata untuk meningkatkan mutu layanan bimbingan dan konseling.

Ketiga, guru bimbingan dan konseling diharapkan aktif memanfaatkan kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah sebagai sarana pengembangan profesional, dengan meningkatkan keterbukaan terhadap evaluasi dan kesiapan mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi.

Keempat, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti iklim kerja, budaya sekolah, beban kerja, atau kompetensi guru, serta menggunakan pendekatan penelitian yang lebih beragam agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru bimbingan dan konseling.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnes M, & Aam B,. 2025. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Beban Kerja Guru, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru dengan Pemediasi Kepuasan Kerja Di SMKN 1 Tanjungpandan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 5(2), 596-608. <https://doi.org/10.53299/jppi.v5i1.1337>
- Cepi Safruddin Abdul Jabar¹ & Tri Joko Susilo. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Pendidikan dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Manajemen Pendidikan Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 1(1), 181-195.

- Dori, R, Adripen , Abhandana, A, Marjoni, I, Muhammad F, & Jamilus. 2021. Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru. *Al-Ikhtibar: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(2), 109-119. <https://doi.org/10.32505/ikhtibar.v8i2.628>
- Edi Rismawan. 2015. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. XXII No. 1.
- Fajriani, Yulizar, Uman S, & Yusi R, Y., 2023. School counselor leadership: A theoretical and empirical review. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(1), 12-23. <https://doi.org/10.21831/jamp.v11i1.57572>
- Dedi D, Beni A, & Hartini. 2022. Pelaksanaan Supervisi Bimbingan Konseling Dalam Meningkatkan Kompetensi Layanan Konseling. *Jurnal Muhafadzah: Jurnal Ilmiah Bimbingan dan Konseling Islam*, 3(1), 1-8.
- Putri K, W, Yasir A, & Syaiful, E. 2025. Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD di Ilir Timur II. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 5(2), 708-717. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v5i02.6802>
- Said Ashlan & Akmaluddin. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*. Makassar: Yayasan Barcode, 2021
- Suhenrik P. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Upt. Spf Smp Negeri 20 Makassar. *Jurnal Kependidikan Media*, 11(3), 100-106
- Sukmawati, Jamaluddin, Risma Niswaty & Asmanurhidayani. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Office: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(2), 91-102.
- Surya Y, S, Dwi Y, P, S, & Awalya. 2021. The Effect of Principal's Leadership and Professional Competency on The Performance of School Counselors. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 10(3), 161-167.