

# Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional dan Komitmen terhadap Kinerja Guru Bk SMA/SMK di Kalimantan Tengah

Veronica Octadewi Taradifa<sup>1</sup>, Ahmad Suriansyah<sup>2</sup>, Sulistyana<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia; vtaradifa@gmail.com

<sup>2</sup> Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia; a.suriansyah@ulm.ac.id

<sup>3</sup> Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia; sulis.bk@ulm.ac.id

## ARTICLE INFO

### Keywords:

Principal Transformational Leadership;  
Professional Competence;  
Commitment;  
BK Teacher Performance

### Article history:

Received 2024-03-27

Revised 2024-05-17

Accepted 2024-06-30

## ABSTRACT

The performance of Guidance and Counseling (BK) teachers is evaluated based on the quality standards of the services they provide to optimally serve students in line with their duties and responsibilities. School principals must be able to guide, motivate, foster, and support BK teachers' services through transformational leadership to develop the potential of BK teacher resources. The research is quantitative, using descriptive methods and correlation research techniques. The study population consists of 176 BK teachers, with 123 respondents selected using proportional random sampling techniques. The conclusion of this study is that there are significant direct effects of transformational leadership by school principals, professional competence, and commitment on the performance of BK teachers in high schools and vocational schools in Central Kalimantan. Additionally, there are significant indirect effects of transformational leadership by school principals and professional competence through commitment on the performance of BK teachers in Central Kalimantan. The recommendation for school principals is to support BK teachers in enhancing their professional competence through activities like MGBK, webinars, IHT, and independent training without neglecting their duties and responsibilities.

*This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.*



## Corresponding Author:

Veronica Octadewi Taradifa

Universitas Negeri Lambung Mangkurat, Indonesia Vtaradifa@gmail.com

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja guru bimbingan dan konseling atau konselor di sekolah dapat dideskripsikan sebagai unjuk kerja yang dilakukan dengan tujuan melaksanakan pelayanan dan kegiatan pendukung bimbingan dan konseling untuk mencapai pengembangan dan meningkatkan potensi peserta didik secara optimal (Ramadani & Herdi, 2021). Maka dari itu agar kinerja dapat berjalan dengan baik perlu adanya standar kualifikasi akademik dan kompetensi konselor yang mencakup 4 ranah kompetensi diantaranya adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Kinerja merupakan luaran atau hasil yang didapat dari perencanaan. Perencanaan program bimbingan dan konseling adalah penentuan serangkaian kegiatan yang dilakukan dengan berorientasi kepada peningkatan dan pengoptimalan peserta didik (Ramadani & Herdi, 2021). Kinerja juga merupakan turunan dari visi misi pimpinan Lembaga yang biasanya dibubuhkan kedalam visi misi sekolah yang harus dilaksanakan oleh seluruh pemangku kepentingan di sekolah tersebut. Visi misi sekolah dapat diturunkan menjadi program-program yang searah dengan harapan pemangku kepentingan yang sudah didiskusikan. Dalam pelaksanaan tugasnya guru BK harus memenuhi kualitas standar pelayanan. Standar pelaksanaan layanan BK yang berkuailitas perlu adanya upaya di antaranya: (1) penguasaan dan pemahaman kompetensi yang harus dimiliki oleh guru BK dan (2) adanya pembinaan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dan pengawas BK, karena kepala sekolah berperan sebagai pemimpin pendidikan, administrator serta supervisor di sekolah (Zukhufarisma, 2012).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan guru BK dan Kepala Sekolah di beberapa sekolah SMA/SMK di Kalimantan Tengah, dapat dilihat dari beberapa factor yang mempengaruhi kinerja guru BK yaitu masih banyaknya guru bimbingan dan konseling yang dinilai memiliki kompetensi profesionalitas rendah, kinerja Guru BK dalam pelayanan BK masih minim dan hanya sebatas pelayanan yang bersifat insidental saja, upaya yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam membantu kinerja Guru BK, masih pembinaan yang bersifat menyeluruh dan belum ada pembinaan yang khusus kepada Guru BK, upaya koordinator Guru BK dalam membantu kinerja pelayanan BK masih sangat minim, seperti pembinaan mengelola program BK dalam perencanaan, penyusunan, peng-organisasian, pelaksanaan, pengontrolan dan tindak lanjut, belum memadai, faktor penghambat dan pendukung dalam mendukung kinerja Guru BK masih banyak kekurangan fasilitas, seperti alat ukur masalah belum ada, assessment untuk mendukung pelayanan Guru BK tidak ada sehingga pelayanan yang belum tercapai dan belum optimal.

Tidak terlaksananya secara optimal pembinaan kinerja Guru BK oleh Kepala Sekolah adalah dikarenakan masing-masing fungsi tidak berjalan sebagaimana harusnya, dikarenakan kurangnya pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki, serta tidak menganggap penting akan keberadaan dan peran Guru BK di sekolah dalam proses pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah. masih ditemukan berbagai permasalahan mengenai kinerja Guru BK dalam melaksanakan pelayanan BK, yang belum berjalan secara optimal dan profesional di sekolah, tidak adanya jam masuk kelas oleh Guru BK di sekolah, Guru BK masih dianggap sebagai polisi sekolah, yang bertugas hanya mengatasi permasalahan siswa yang melanggar aturan sekolah saja, belum tersedianya sarana, prasarana dan pembiayaan dalam menunjang pelaksanaan pelayanan BK, diantaranya, ruangan BK yang tidak tersedia maupun kebutuhan lain yang dianggap perlu dalam pelaksanaan pelayanan BK di sekolah yang sesuai dengan Permendikbud RI Nomor 111 Tahun 2014 tentang Bimbingan dan Konseling Pada Pendidikan Dasar dan Menengah.

Tentu saja hal ini menambah daftar panjang permasalahan yang terjadi pada kinerja Guru BK dan pembinaannya, yang tidak sesuai dengan ketentuan pemerintah, berdasarkan Permendiknas Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor (yang selanjutnya disingkat SKAKK). Kinerja Guru BK dalam hal ini, dapat dilihat dari kompetensi profesional yang dilakukan oleh Guru BK, dan tentunya tidak terlepas dari kepengawasan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, serta belum terciptanya kerjasama yang baik antara Guru Mata Pelajaran, wali kelas dan orangtua yang seharusnya menjadi penting untuk dikaitkan terhadap permasalahan dan perkembangan siswa di sekolah.

Kontribusi Kepala sekolah sebagai pemimpin disekolah menjadi penting untuk mendukung kinerja guru Bimbingan dan Konseling karena kepala sekolah menjadi manager disekolah yang mengatur sumber daya manusia disekolah untuk menjalankan proses pendidikan yang berkualitas masih banyak ditemukan kinerja guru bimbingan dan konseling yang tidak di dukung oleh kepala sekolah baik dalam mengembangkan kompetensi professional, bahkan dalam pengambilan keputusan, penyediaan sarana prasarana seperti ruang BK, ruang konseling individu, kolaborasi, pembimbingan,

memberikan dorongan, memberikan reward, untuk meningkatkan komitmen guru BK pun masih rendah dilakukan.

Salah satu model kepemimpinan kepala sekolah yang banyak mempengaruhi kinerja guru BK adalah model kepemimpinan transformasional, karena model kepemimpinan ini adalah gaya kepemimpinan yang mampu mengubah, mempengaruhi, dan membimbing anggota menjadi tidak hanya mementingkan kepentingan pribadinya saja melainkan ikut serta mementingkan kepentingan organisasi dengan menjadi lebih percaya diri, memiliki sense of owning, loyal, dan bangga terhadap organisasi.

Kompetensi profesional guru BK dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. Dukungan Kepala sekolah sebagai pemimpin disekolah penting untuk mengembangkan kompetensi profesional guru BK sebaliknya apabila Kepala Sekolah tidak mendukung maka akan berpengaruh terhadap pengembangan kompetensi profesional guru BK. Guru yang memiliki kinerja yang baik akan tampak lebih ekstra tekun dan memiliki komitmen untuk bekerja. Komitmen guru dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut Muhaimin (2011) seorang guru yang profesional harus mempunyai karakteristik yakni: (1) komitmen terhadap profesionalitas, yang melekat pada dirinya sikap dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja serta sikap Continuous improvement, (2) menguasai ilmu dan mampu mengembangkan serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya atau sekaligus melakukan "transfer ilmu pengetahuan, internalisasi serta implementasi" (3) memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya, memberantas kebodohan mereka serta melatih keterampilan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Untuk meningkatkan komitmen guru bimbingan dan konseling dalam memberikan layanan, strategi yang tepat perlu di susun oleh kepala sekolah. Fadhillah & Istiningsih (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru bimbingan dan konseling dengan memberikan pelatihan, kesempatan mengembangkan layanan klasikal, melaksanakan supervisi, evaluasi, dan pemberian reward yang berdampak pada peningkatan semangat dan kinerja guru BK dalam memberikan layanan.

## 2. METODE

Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dalam usaha menguji hipotesis yang telah disusun. Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran angka tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada atau tidak adanya hubungan antara dua atau lebih dari variabel yang akan diukur, bila terdapat hubungan maka berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan teknik regresi linear. Teknik korelasi (Correlation research) Cooper & Schindler (2003) menjelaskan hubungan antara variabel berdasarkan teori dan penelitian – penelitian terdahulu dan data empiris. Arikunto (2009:247) menyatakan penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel (Aslamiah, 2016:63.,2016:103). Variabel *dependen* yang terdiri dari kinerja guru BK SMA/SMK di Kalimantan Tengah. Sedangkan variabel *independen* yakni kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kompetensi profesional dan variabel *intervening* adalah Komitmen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA/ SMK di Kalimantan Tengah yang berjumlah 176 orang. Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan Teknik *penarikan sampel proportionale random sampling* sehingga sampel yang diperoleh berjumlah 123 orang.

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Data primer yang diperoleh berasal dari guru Bimbingan

dan konseling yang mengisi kuesioner. Data sekunder pada penelitian ini berupa dokumentasi, arsip-arsip, studi pustaka, buku-buku, artikel di media cetak atau internet, dan lain sebagainya yang memiliki hubungan dengan pembahasan variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi profesional, komitmen dan kinerja guru. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Skala yang digunakan adalah skala likert.

Analisis deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian dan menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti. Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, ini artinya instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Selain harus valid, instrument juga harus memenuhi standar realibilitas. Uji realibilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur derajat konsistensi suatu alat ukur. Suatu hasil pengukuran dapat dikatakan reliable jika alat pengukur tersebut dapat dipercaya, sehingga mendapatkan hasil yang tetap dan konsisten. Dalam menghitung reliabilitas instrument, peneliti menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Rumus *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skor berbentuk skala.

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang akan dibahas mengenai uji asumsi klasik, *Path Analysis*, uji Sobel. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel X1 (Kepemimpinan transformasioanal kepala sekolah), X2 (Kompetensi profesional), Z (Komitmen) dan Y (kinerja guru BK).

Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan metode pengujian hipotesis. Demikian juga guna pengujian hipotesis, peneliti telah mengumpulkan data yang sesuai dengan apa yang diperlukan dalam uji hipotesis. Untuk mengumpulkan data uji hipotesis diperlukan alat atau instrumen. Instrumen itu sendiri harus melalui pengujian untuk mendapatkan suatu tatanan kesahihan. Semua rangkaian tersebut berjalan secara linier.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji prasyarat ini meliputi: a) uji normalitas; b) Uji linieritas; c) Uji Multikolineritas; d) *Path Analysis*; e) uji sobel. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dipakai dalam riset ini memiliki distribusi yang normal atau tidak. Di dalam penelitian ini menggunakan perhitungan Sample Kolmogorov-Smirnov yang dibantu dengan program aplikasi SPSS 24 for windows. Untuk mengambil keputusan apakah data normal atau tidak maka cukup membaca pada nilai signifikansi (Asymp Sig 2-tailed). Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Uji Normalitas

Tabel Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	Kompetensi Profesional	Komitmen	Kinerja Guru BK
N		123	123	123	123
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	216.61	108.61	302.67	308.96
	Std. Deviation	19.244	9.593	17.917	28.758
Most Extreme Differences	Absolute	.144	.200	.091	.159
	Positive	.144	.200	.091	.149
	Negative	-.097	-.126	-.047	-.159
Test Statistic		.144	.200	.091	.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>	.015 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					

Berdasarkan table di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Asymp Sig 2-Tailed) untuk variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) sebesar 0,000. Ini artinya nilai sig lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) berdistribusi normal. Nilai signifikansi (Asymp Sig 2-Tailed) untuk variabel Kompetensi Profesional (X2) sebesar 0,000. Ini artinya nilai sig lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel Kompetensi Profesional (X2) berdistribusi normal. Nilai signifikansi (Asymp Sig 2-Tailed)

pada variabel Komitmen (Z) sebesar 0,015, yang berarti nilai sig lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel komitmen (Z) berdistribusi normal. Sedangkan untuk nilai signifikansi (Asymp Sig 2-Tailed) pada variabel Kinerja Guru BK (Y) sebesar 0,000. Artinya nilai sig lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kinerja guru BK (Y) dikatakan berdistribusi normal. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya *multikolinieritas*. Uji *multikolinieritas* pada penelitian ini menggunakan ukuran nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Apabila nilai VIF < 10 berarti tidak terdapat *multikolinieritas*
- b. Apabila nilai VIF > 10 maka terdapat *multikolinieritas*

Dan jika menggunakan nilai *tolerance* dengan kriteria nilai *tolerance* < 1,00 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala *multikolinieritas*. Lebih jelasnya mengenai hasil uji *multikolinieritas* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kinerja Guru BK (Y)				
1.	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)	0,800	1,250	Tidak terjadi gejala multikolinieritas
2.	Kompetensi Profesional (X2)	0,833	1,201	Tidak terjadi gejala multikolinieritas
3.	Komitmen (Z)	0,829	1,206	Tidak terjadi gejala multikolinieritas
Komitmen (Z)				
1.	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)	0,871	1,148	Tidak terjadi gejala multikolinieritas
2.	Kompetensi Profesional (X2)	0,871	1,148	Tidak terjadi gejala multikolinieritas
Kinerja Guru BK (Y)				
1.	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)	0,871	1,148	Tidak terjadi gejala multikolinieritas
2.	Kompetensi Profesional (X2)	0,871	1,148	Tidak terjadi gejala multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada Kinerja Guru BK Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) memiliki nilai *Tolerance* < 1,00 yakni 0,800 dan nilai VIF < 10 yakni 1,250 sehingga dinyatakan tidak terdapat *multikolinieritas*. Pada variabel Kompetensi Profesional (X2) memiliki nilai *Tolerance* < 1,00 yakni 0,833 dan nilai VIF < 10 yakni 1,201 sehingga dinyatakan tidak terdapat *multikolinieritas*, demikian pula dengan variabel Komitmen (Z) yang memiliki nilai *Tolerance* < 1,00 yakni 0,829 dan nilai VIF < 10 sebesar 1,206 sehingga dinyatakan tidak terdapat *multikolinieritas*. Pada Fungsi Komitmen Variabel Komunikasi Kepala Sekolah (X1) memiliki nilai *Tolerance* < 1,00 yakni 0,871 dan nilai VIF < 10 yakni 1,148 sehingga dinyatakan tidak terdapat *multikolinieritas*. Pada variabel Kompetensi Profesional (X2) memiliki nilai *Tolerance* < 1,00 yakni 0,871 dan nilai VIF < 10 yakni 1,148 sehingga dinyatakan tidak terdapat *multikolinieritas*.

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada keterkaitan yang linier antara variabel penelitian. Uji linieritas di analisis menggunakan aplikasi SPSS dengan menggunakan Test for Linierty

pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang linier apabila signifikansi pada linierity < 0,05 (Priyatno, 2015: 36).

**Tabel 3.** Hasil Uji Linieritas Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1), Kompetensi Profesional (X2), Komitmen (Z) dan Kinerja Guru BK (Y)

No.	Variabel	Linierity	Defiation From Linierity	Keterangan
Fungsi Kinerja Guru BK : $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3Z + e$				
1.	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)	0,000	0,331	Linier
2.	Kompetensi Profesional (X2)	0,000	0,494	Linier
3.	Komitmen (Z)	0,000	0,542	Linier
Fungsi Komitmen : $Z = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$				
4.	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)	0,000	0,787	Linier
5.	Kompetensi Profesional (X2)	0,000	0,348	Linier
Fungsi Kinerja Guru BK : $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$				
6.	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)	0,000	0,331	Linier
7.	Kompetensi Profesional (X2)	0,000	0,494	Linier

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *linearity* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1), variabel Kompetensi Profesional (X2), variabel Komitmen (Z) dan variabel Kinerja Guru BK (Y) terdapat pengaruh yang linier.

Berikut ini merupakan ringkasan hubungan langsung dan tidak langsung Kontribusi Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional, dan Komitmen terhadap Kinerja Guru BK SMA/SMK di Kalimantan Tengah.

**Tabel 4.** Ringkasan Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hipotesis	Pengaruh		Signifikansi
	Langsung	Tidak Langsung	
Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru BK	0,485	-	Signifikan
Pengaruh kompetensi profesional dengan kinerja guru BK	0,659	-	Signifikan
Pengaruh komitmen dengan kinerja guru BK	0,578	-	Signifikan
Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen	0,634	-	Signifikan
Pengaruh kompetensi profesional dengan komitmen	0,635	-	Signifikan
Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen terhadap kinerja guru BK	-	0,366	Signifikan
Pengaruh kompetensi profesional melalui komitmen terhadap kinerja guru BK		0,367	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat di simpulkan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Definisi ini sebagai rujukan dalam mendefinisikan kinerja guru. (Hasbi & Yusman, 2016) mendefinisikan kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Pengertian ini lebih memfokuskan kepada tugas guru dalam mengajar di sekolah.

Hal ini menunjukkan kinerja guru disimpulkan sebagai hasil yang dicapai oleh guru sesuai dengan peran serta tugasnya dalam melaksanakan pembelajaran dengan tanggung jawabnya membimbing peserta didik. Mencapai hasil kinerja guru bimbingan dan konseling yang lebih optimal tidak hanya didasarkan pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kompetensi profesional, tetapi juga pada Komitmen. Dimana Komitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mengembangkan komponen sekolah seperti kualitas guru, kualitas program, evaluasi program, kolaborasi dalam bimbingan dan konseling.

#### 4. KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, Kompetensi Profesional dan Komitmen merupakan variabel penting yang turut mendukung kinerja guru Bimbingan dan Konseling. Semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi profesional, serta komitmen semakin baik pula kinerja guru BK. Sebaliknya, semakin rendah Kepemimpinan transformasional, kompetensi profesional dan komitmen guru BK, maka semakin rendah kinerja guru BK. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru bimbingan dan konseling SMA/SMK di Kalimantan Tengah dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi profesional dan komitmen.

#### REFERENSI

- Alberta. (2010) *Literacy First: A Plan For Action*. Canada: Alberta Education
- Alpiyanto. (2011). *Rahasia Mudah Mendidik dengan Hati*, Tujuh Samudra Alfath, Bekasi.
- Alwasilah, Chaedar. 2012. *Pokoknya Rekayasa Literasi*. Bandung: Kiblat Buku Utama
- Amsyar, Zulkifli. (1997). *Manajemen Information System*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Anoraga Pandji. (2009). *Manajemen Bisnis*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arsidi dkk, (2012) *Perpustakaan Sebagai Sumber Belajar*, Jakarta
- Arikunto, S. (1992). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara
- Bafadal, (2005). *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara
- Basuki Sulisty, (1993). *Penghantar Ilmu Perpustakaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Bryson, (1990). *Effective Library and Information Centre Management*, Vermont: Gower Publisher
- Darmono, (2007). *Perpustakaan Sekolah: Pendekatan Aspek Manajemen dan Tata Kerja*, Jakarta: Grasindo
- Elizabeth Sulzby. (1996). *Perkembangan Anak* Jilid 1, Jakarta: Erlangga Indonesia.
- Faizah, Dewi Utama dkk. 2016. *Panduan Gerakan Literasi Sekolah Dasar*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- Intan, Syamil Harahap. (2023). *Dampak Manajemen Perpustakaan terhadap Literasi Peserta Didik*. *Journal Management in Education*. ISSN: - | EISSN: - page. 23-36 Vol. 1, No. 1,
- Iskandar. (2016) *Manajemen dan Budaya Perpustakaan*, Bandung: Refika Aditama
- Paul Hersey and Kenneth H. Balchard. (1996). *Management and Organizational Behavior* (Englewood Cliffs) NJ: Prentice Hall
- Jack Goody
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Indonesia. Undang-Undang No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan
- Komaruddin. (1992). *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu*, Jakarta: Rajawali Pers
- Kalida, Muhsin & Mursyid, Moh. (2014). *Gerakan Literasi Mencerdaskan Negeri*. Yogyakarta: CV. Aswaja Pressindo.

- Lasa, HS. (2007). *Manajemen Perpustakaan Sekolah*, Yogyakarta: Pinus Book Publisher
- Ma'mur, Lizamudin. (2010). *Membangun Budaya Literasi*, Jakarta: diadit Media Martoyo, Susilo, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE
- Moleong, L.J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rasda Karya
- Mudjito, (1994). *Pembinaan Minat Baca*, Jakarta: Universitas Terbuka. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
- National Early Literacy Panel. (2008). *Developing Early Literacy, A scientific synthesis of Early Literacy Development and Implications for Intervention*, National Institute for Literacy
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Pers
- NS. Sutarno. (2004). *Manajemen Perpustakaan; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Samitra Media Utama
- N.M. Rusniasa1, N. Dantes, N.K. Suarni. (2021). *Pengaruh Gerakan Literasi Sekolah (GLS) Terhadap Minat Baca Dan Hasil Belajar Bahasa Indonesia Siswa Kelas 4 SD Negeri I Penatih Tahun Ajaran 2019/2020*. Jurnal Undiksha Volume 5 Nomor 1.
- Pawit, M.Yusuf. (2007). *Pedoman Penyelenggaraan Perpustakaan sekolah*, Jakarta: Universitas Negeri Malang
- Prastowo, Andi. (2012). *Manajemen Perpustakaan Sekolah Profesional*. Yogyakarta: Diva Press
- Putra, R.Masri Sareb. (2008). *Menumbuhkan Minat Baca Sejak Dini*, Jakarta: PT.INDEKS
- Rahman, T. M. A. (2019). *Manajemen Perpustakaan Berbasis Sistem Otomasi*. Jurnal Isema: Islamic Educational Management, 3(2), 114–124. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5015>
- Rahim, F. (2005). *Pengajaran membaca di sekolah dasar*. Bumi Aksara.
- Riyanto, Yatim. (2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif dan Kuantitatif*. Surabaya: Unesa University Press Kota Terbit
- Sagala, (2005). *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta
- Sarika, R. (2021). *Analisis Kemampuan Membaca Pemahaman Siswa Kelas V Di Sd Negeri 1 Sukagalih*. CaXra: Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar, 1(2), 49–56
- Sudarsana, U. (2014). *Pembinaan minat baca*. Universitas Terbuka
- Sukirman, & Hidayati, D. (2020). *Kesiapan Mental Guru Muhammadiyah*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 27(2), 252–357
- Supriati, Eny. (2021). *Manajemen perpustakaan dalam mendukung gerakan literasi digital di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Madiun*. *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan* Vol. 9, ISSN 2303-2677 (Print) ISSN 2540-9239 (Online). doi: <http://dx.doi.org/10.24198/jkip.v9i2.30867>
- Toffler, A. (1992). *The Future Shock*. Terjemahan Hermawan Sulistyio. Jakarta: Pantja Simpati.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 43. (2007). *Tentang Perpustakaan*, Jakarta
- Yin, R. K. (2009). *Case Study Research Design and Methods (4th ed. Vo)*. Sage Publication.