

PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SDN SE-KECAMATAN BAMBANGLIPURO BANTUL

THE EFFECT OF HEADMASTER'S ABILITY TO THE PERFORMANCE OF ELEMENTARY SCHOOL'S TEACHERS

Oleh: Purwita Sari, PGSD/PSD, FIP
Universitas Negeri Yogyakarta
Email: Sari_purwita17@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN Se-Kecamatan Bambanglipuro Bantul. Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto*. Populasi penelitiannya adalah seluruh guru SDN Se-Kecamatan Bambanglipuro Bantul yang berjumlah 134 guru, diambil sample 100 guru menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket, dengan instrumen berupa skala. Tahap prasyarat analisis meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Uji hipotesis penelitian menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN Se-Kecamatan Bambanglipuro Bantul. Hal tersebut ditunjukkan dengan harga t hitung lebih besar dari t tabel dengan $N=100$ pada taraf signifikansi 5%, yaitu $4,846 > 1,984$. Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 18,5%.

Kata kunci: *kemampuan manajerial kepala sekolah, kinerja guru*

Abstract

This research aimed to determine significant effect of headmaster's managerial ability to the performance of elementary school's teachers in subdistrict Bambanglipuro Bantul. This research was an ex post facto. The population were all elementary school's teachers in subdistrict Bambanglipuro Bantul, totally 134 teachers with 100 sample teachers used proporsional random sampling technique. Data collection technique in this study was a questionnaire with scale as instrument. Analytical phase requirement included test of normality and linearity test. The research hypothesis test used simple regression. The result shows that there is a positive and significant effect of the headmaster's managerial ability toward elementary school's teachers performance in subdistrict Bambanglipuro Bantul. This is shown by the price t amount that was greater than t table with $N=100$ at significance of 5% ie $4,846 > 1,984$. The effect of headmaster's managerial ability toward the performance of elementary school's teacher is in 18,5%.

Keywords: *headmaster's managerial ability, teacher's performance*

PENDAHULUAN

Salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar di sekolah adalah guru. Guru merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan berperan secara aktif, sebagai tenaga profesional. Guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang hanya melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing bagi siswa.

Tugas guru sebagai pendidik semestinya memiliki kinerja yang baik, dalam rangka menciptakan guru profesional yang berkinerja tinggi. Pemerintah Republik Indonesia telah memberlakukan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 8 ditegaskan "guru wajib memiliki kualitas akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional".

Peran guru di sekolah tidak lepas dari yang namanya kepala sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, sebagaimana yang dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar pasal 12 ayat 1 bahwa “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”. Pernyataan tersebut menjadi tugas tuntutan kepala sekolah untuk mewujudkan sekolah yang baik dengan menjalankan fungsi manajemen yang merupakan kemampuan manajerial kepala sekolah.

Kegiatan observasi dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 12-31 Oktober 2015 di beberapa SDN di Kecamatan Bambanglipuro Bantul, ditemukan berbagai fakta bahwa dari 10 sekolah dasar di Kecamatan Bambanglipuro ada dua kepala sekolah yang mengampu dua sekolah dasar atau bertanggung jawab atas dua sekolah sekaligus.

Kepala sekolah kurang tegas dan tangkas dalam mendesain kegiatan seperti halnya kegiatan belajar mengajar karena masih ada kelas yang kosong ketika guru berhalangan hadir, kesadaran guru yang memiliki waktu yang senggang enggan untuk masuk ke dalam kelas karena merasa itu bukan tanggung jawabnya. Kepala sekolah masih enggan untuk menegur apabila ada kesalahan pada guru akibat rasa “*ewuh-pekewuh*”nya yang masih tinggi.

Guru memiliki sifat dan perilaku yang berbedamaka memiliki cara mengajar yang berbeda pula. Beberapa guru mengajar tanpa

berpedoman pada RPP karena pengadaan RPP setiap semester bahkan setiap tahun. Guru memberikan nilai dengan sistem katrol karena mereka bingung dengan peraturan pemerintah yang tidak membolehkan anak untuk tinggal kelas. Adapula guru yang tidak mematuhi peraturan, seperti penggunaan seragam. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal.

Mazda & Lord(2006: 8-9) menjelaskan konsep kinerja guru sebagai suatu proses perkembangan kerja guru. Perkembangan kinerja guru merupakan bagian ideal dari suatu proses manajemen kerja. Hal ini dilandaskan sebagai berikut:

The development of the teacher's performance, ideally a part of continues process of performance management, need to be taked at both the school and individual level. To avoid having to take action to deal with teachers and who are not up to standar through capability procedures, the aim should be positive about minimizing under performance. It would be nice to think that all teacher are sufficiently professional and reflective about practices. The majority are, and have strived to become, outstanding practitioners because of their willingness and ability to reflect critically on their practice and made the necessary improvement.

Pandangan ini diartikan bahwa perkembangan kinerja guru, secara ideal adalah suatu proses berkelanjutan dalam manajemen agar dapat mengatrol tingkat manajemen sekolah dan individu. Tujuan positif yang hendak dicapai adalah meminimalisir kinerja guru yang rendah. Artinya yaitu menghindari pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan prosedur standar. Hal ini menjadi pemikiran yang baik bahwa semua

guru cukup profesional dan mampu merefleksikan hal-hal yang praktis.

Menurut Udin Syaefudin Saud (2010: 50) bahwa “kompetensi kinerja keguruan (*generic teaching competencies*) dalam penampilan aktual dalam proses belajar mengajar, minimal memiliki empat kemampuan, yakni kemampuan: a) merencanakan proses belajar mengajar, b) melaksanakan dan memimpin/ mengelola proses pembelajaran, c) menilai kemajuan proses belajar, dan d) menguasai bahan belajar”.

Karsiyem & Muhammad Nur Wangid (2015: 207) berpendapat bahwa “tugas pokok guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar”. Guru melaksanakan kinerja tidak hanya pada hasil belajar siswa saja namun pada proses pembelajaran.

Berdasarkan uraian diatas maka yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang meliputi perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/ penilaian pembelajaranyang dibebankan kepadanya.

Hary Susanto (2012: 210) berpendapat bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru”. Faktor yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu mengenai kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki beberapa peran. Peran kepala sekolah diantaranya yaitu kepala sekolah sebagai manajer. Kepala sekolah sebagai manajer sebagai

salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga diharapkan kepala sekolah mampu memaksimalkan perannya melalui kemampuan manajerial kepala sekolah sehingga kinerja guru.

“Kepala sekolah mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen dengan baik meliputi merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan” (Arif Jamali & Lantip Diat Prasajo, 2015: 13). Fungsi manajemen diharapkan agar kepala sekolah dapat mengelola sekolah dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan sekolah dan tujuan pendidikan yang ada di Indonesia.

Sekolah dapat menjadikan MBS sebagai wadah para warga sekolah menyampaikan aspirasinya. Menurut Ali Mustadi, dkk (2015: 17) bahwa “Pendekatan MBS merupakan salah satu sistem yang dikembangkan dalam rangka pemberian kewenangan luas kepadasekolah”. Kewenangan luas yang diberikan hendaknya dimanfaatkan sebaik-baiknya untuk kemajuan sekolah, melalui pendekatan ini, sekolah dapat memberdayakan warga sekolah melalui partisipasinya. Menurut Ali Mustadi, dkk (2015: 17) bahwa “PenerapanMBS akan meningkatkan partisipasiwarga sekolah (guru, siswa, staf, danmasyarakat) dalam proses persekolahansehingga pada gilirannya meningkatkanakuntabilitas sekolah kepada warganya”. Warga sekolah yang lain diharapkan terlibat dalam memikirkan manajemen melaksanakan manajemen.

Wahjosumidjo (2007: 94) mengemukakan bahwa “manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha-usaha anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumberdaya

organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan".Hal tersebut sependapat dengan pendapat Gibson, et al. (2009: 13), bahwa

"The nature of managerial work is then to coordinate the work of individuals, groups, and organization by performing four management functions: planning, organizing, leading and controlling".

Artinya Sifat dari manajerial untuk mengkoordinasikan pekerjaan individu, kelompok, dan organisasi dengan melakukan empat fungsi manajemen: perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan.

Berdasarkan uraian di atas, kemampuan manajerial kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam melakukan proses manajemen meliputi merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan usaha-usaha anggota organisasi serta pelaksanaan keterampilan pendayagunaan seluruh sumberdaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka dan Penelitian ini menggunakan metode *ex post facto*, dilakukan teradap program, kegiatan atau kejadian yang telah berlangsung atau telah terjadi.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di seluruh SD Negeri yang tersebar di Kecamatan Bambanglipuro dengan jumlah 10 sekolah. Waktu pelaksanaan penelitian pada bulan Februari hingga Maret 2016 semester genap tahun ajaran 2015/2016.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah dan guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bambanglipuro, Kabupaten Bantul tahun pelajaran 2015/2016 yang berjumlah 134 yang tersebar di 10 Sekolah Dasar,

Sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan teknik sampel. Dari rumus *Slovin* dengan taraf signifikan 5% didapat sampel penelitian yang akan dijadikan responden sebanyak 100guru.

Teknik Pengumpulan

Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan angket. Instrumen penelitian menggunakan lembar skala. Penyusunan lembar skala dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang dimodifikasi, yaitu skala yang memberikan skor secara bertingkat atas jawaban yang diberikan oleh responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis uji prasyarat yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas, analisis pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linear sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X)

Data kemampuan manajerial kepala sekolah diisi oleh 100 guru, dibuat distribusi skor jawaban, kemudian menentukan skor jawaban sesuai dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan. Skor maksimal adalah 150, sedangkan nilai tertinggi yang diperoleh guru

adalah 149. Skor terendah pada skala ini adalah 30 dan nilai terendah yang diperoleh guru adalah 111. Rerata (*mean*) idealnya adalah 130. Standar idealnya adalah 9,5. Berikut klasifikasi mengenai tingkat kemampuan manajerial kepala sekolah.

Tabel 1. Klasifikasi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

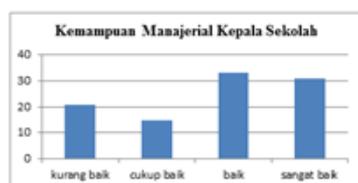
No	Skala	Batasan	Kategori
1	Skor min $\leq X \leq$ Mean - 1,5 SD	111 $\leq X \leq$ 120,5	Kurang Baik
2	Mean - 1,5 SD < X \leq Mean	120,5 < X \leq 130	Cukup Baik
3	Mean < X \leq Mean + 1,5 SD	130 < X \leq 139,5	Baik
4	Mean + 1,5 SD < X \leq skor max	139,5 < X \leq 149	Sangat Baik

Berdasarkan pada kategori kemampuan manajerial kepala sekolah di atas, maka distribusi tingkat kemampuan manajerial kepala sekolah SDN Se-Kecamatan Bambanglipuro Bantul dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 2. Kategori Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

No	Interval	Kategori	Frekuensi	
			Absolut	Relatif
1	111 $\leq X \leq$ 120,5	Kurang baik	4	4%
2	120,5 < X \leq 130	Cukup baik	19	19%
3	130 < X \leq 139,5	Baik	44	44%
4	139,5 < X \leq 149	Sangat baik	33	33%
Jumlah			100	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa tingkat kemampuan manajerial kepala sekolah berada pada kategori baik dengan pertimbangan rerata sebesar 130 berada pada interval 130 < X \leq 139,5 (kategori baik), lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Diagram Batang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Setelah dilakukan penyekoran dan diketahui tingkat kategori dari masing-masing responden secara keseluruhan, berikut ini akan disajikan data hasil penyekoran untuk masing-masing aspek dari skala kemampuan manajerial kepala sekolah.

Tabel 3. Hasil Penyekoran Masing-Masing Aspek Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Aspek	Merencanakan	Mengorganisasikan	Memimpin	Mengendalikan
Rangkuman				
Jumlah butir	9	10	5	6
N _{mak}	4500	5000	2500	3000
N _{min}	900	1000	500	600
Perolehan skor	4147	4559	2242	2696
Persentase	92,15%	91,18%	89,68%	89,87%
Kategori	Sangat baik	Sangat baik	Sangat baik	Sangat baik

Setiap Aspek pada kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki butir pernyataan yang berbeda-beda, kemudian cari N_{mak} dan N_{min}. N_{mak} dapat diperoleh dengan mengalikan jumlah butir pernyataan, skor maksimal yaitu 5 dan jumlah responden yaitu 100. Sedangkan, N_{min} diperoleh dengan mengalikan jumlah butir pernyataan, skor minimal yaitu 1 dan jumlah responden (100 guru), kemudian dihitung untuk mengetahui berapa persentase pendapatan skor setiap aspek, seperti pada tabel berikut:

Tabel 4. Kategori dan Persentase Aspek Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

kategori	Persentase
Sangat baik	81% - 100%
Baik	61% - 80%
Cukup baik	41% - 60%
Kurang baik	20% - 40%

b. Kinerja guru (Y)

Dataskala diisi oleh 100 guru. Peneliti membuat distribusi skor jawaban. Skor maksimal adalah 125, sedangkan nilai tertinggi

yang diperoleh guru adalah 125. Skor terendah pada skala ini adalah 25 dan nilai terendah yang diperoleh guru adalah 87. Rerata (*mean*) idealnya adalah 106. Standar idealnya adalah 9,5. Berdasarkan nilai rerata dan standar deviasi dapat dilakukan klasifikasi mengenai tingkat kinerja guru, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Klasifikasi kinerja guru

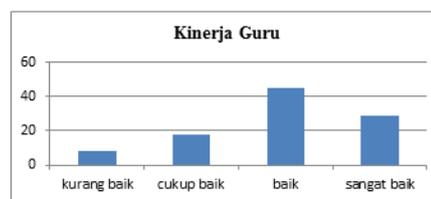
No	Skala	Batasan	Kategori
1	Skor min $\leq X \leq$ Mean - 1,5 SD	$87 \leq X \leq$ 96,5	Kurang Baik
2	Mean - 1,5 SD < X \leq Mean	$96,5 < X \leq$ 106	Cukup Baik
3	Mean < X \leq Mean + 1,5 SD	$106 < X \leq$ 115,5	Baik
4	Mean + 1,5 SD < X \leq skor max	$115,5 < X \leq$ 125	Sangat Baik

Berdasarkan pada kategori kinerja guru di atas, maka distribusi tingkat kemampuan manajerial kepala sekolah SDN Se-Kecamatan Bambanglipuro Bantul dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 6. Kategori Kinerja Guru

No	Interval	Kategori	Frekuensi	
			Absolut	Relatif
1	$87 \leq X \leq$ 96,5	Kurang baik	8	8%
2	$96,5 < X \leq$ 106	Cukup baik	18	18%
3	$106 < X \leq$ 115,5	Baik	45	45%
4	$115,5 < X \leq$ 125	Sangat baik	29	29%
Jumlah			100	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa tingkat kinerja guru berada pada kategori baik dengan pertimbangan rerata sebesar 106 berada pada $106 < X \leq 115,5$ (kategori baik), lebih jelasnya dapat dilihat pada Diagram Batang di bawah ini.



Gambar 2. Diagram Batang Kinerja Guru

Setelah dilakukan penyekoran dan diketahui tingkat kategori dari masing-masing responden di atas secara keseluruhan, berikut ini akan disajikan data hasil penyekoran untuk masing-masing aspek dari skala kinerja guru.

Tabel 7. Hasil penyekoran masing-masing aspek kinerja guru

Aspek	Perencanaan proses pembelajaran	Pelaksanaan proses pembelajaran	Penilaian/ evaluasi pembelajaran
Rangkuman			
Jumlah butir	5	11	9
N _{mak}	2500	5500	4500
N _{min}	500	1100	900
Perolehan skor	2258	4751	3963
Persentase	90,32%	86,38%	88,07%
Kategori	Sangat baik	Sangat baik	Sangat baik

Sama halnya dengan data kemampuan manajerial kepala sekolah, Setiap Aspek pada kinerja guru juga memiliki butir pernyataan yang berbeda-beda, cari N_{mak} dan N_{min}. N_{mak} yang dapat diperoleh dengan mengalikan jumlah butir pernyataan, skor maksimal yaitu 5 dan jumlah responden yaitu 100. Sedangkan, N_{min} diperoleh dengan mengalikan jumlah butir pernyataan, skor minimal yaitu 1 dan jumlah responden (100 guru), kemudian dihitung untuk mengetahui berapa persentase pendapatan skor setiap aspek, seperti pada tabel berikut:

Tabel 8. Kategori dan Persentase Aspek Kinerja Guru

kategori	Persentase
Sangat baik	81% - 100%

Baik	61%- 80%
Cukup baik	41% - 60%
Kurang baik	20 % - 40%

2. Uji prasyarat analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan bantuan *SPSS for windows* diperoleh hasil uji normalitas pada variabel kemampuan manajerial kepala sekolah sebesar 0,447 dan variabel kinerja guru sebesar 0,260. Pada semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data pada kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan bantuan *SPSS for windows* dengan hasil uji linieritas sebesar 0,425 lebih besar dari 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 1,047 sedangkan F_{tabel} 3,938 artinya nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, melalui nilai signifikansi dan nilai F_{hitung} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel kemampuan manajerial kepala sekolah (X) dengan kinerja guru (Y).

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Uji hipotesis ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dalam penelitian mendukung atau menolak hipotesis.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.440 ^a	.193	.185	7.13237

a. Predictors: (Constant), kemampuan_manajerial

Berdasarkan tabel hasil uji regresi di atas, nilai korelasi antar variabel secara umum (R) sebesar 0,440. Sedangkan koefisien determinasi (*adjusted R Square*) sebesar 0,185 atau 18,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh sebesar 18,5% terhadap kinerja guru SDN Se-Kecamatan Bambanglipuro Bantul. Sisanya (81,5%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 10. *coefficients* Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.288	12.078		4.246	.064
	kemampuan_manajerial	.428	.088	.440	4.846	.006

a. Dependent Variable: kinerja_guru

Berdasarkan tabel *coefficients* tersebut, dapat dianalisis bahwa tabel di atas menunjukkan model persamaan regresi untuk memperkirakan tingkat kinerja guru yang dipengaruhi oleh kemampuan manajerial kepala sekolah adalah: $Y = 51,288 + 0,440X$. Dimana Y adalah kinerja guru, sedangkan X adalah kemampuan manajerial kepala sekolah. Dari persamaan tersebut dapat dianalisis beberapa hal, antara lain:

1. Bila kepala sekolah tanpa kemampuan manajerial ($X=0$), maka diperkirakan guru akan memiliki skor kinerja guru sebesar 51,288.
2. Koefisien regresi $b = 0,440$ mengindikasikan besaran penambahan tingkat kinerja guru untuk setiap pertambahan kemampuan manajerial kepala sekolah. Persamaan regresi $Y = 51,288 + 0,440X$ yang digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan tingkat kinerja guru yang dipengaruhi oleh kemampuan manajerial kepala sekolah akan diuji apakah valid atau tidak. Untuk menguji kevalidan persamaan regresi, dalam penelitian ini menggunakan teknik probabilitas.

Hipotesis yang diambil adalah:

- a. Ho: tidak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN Se-Kecamatan Bambanglipuro Bantul.
- b. Ha: ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN Se-Kecamatan Bambanglipuro Bantul.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diambil keputusan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN Se-Kecamatan Bambanglipuro Bantul.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN Se-Kecamatan Bambanglipuro Bantul. Dimana kinerja guru Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang meliputi perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/ penilaian pembelajaran yang dibebankan kepadanya. Kinerja guru hendaknya didasari pada kemampuannya dalam mengajar, sebagaimana pendapat Udin Syaefudin Saud (2010) bahwa “kompetensi kinerja keguruan (*generic teaching competencies*) dalam penampilan aktual dalam proses belajar mengajar, minimal memiliki empat kemampuan, yakni kemampuan: a) merencanakan proses belajar mengajar, b) melaksanakan dan memimpin/ mengelola proses pembelajaran, c) menilai kemajuan proses belajar, dan d) menguasai bahan belajar”.

Variabel kinerja guru berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru keseluruhan di SDN Se-Kecamatan Bambanglipuro Bantul sudah baik. Meskipun kinerjanya sudah baik, namun guru harus meningkatkan kinerjanya terutama pada aspek pelaksanaan karena dari hasil pengukuran variabel kinerja guru, aspek terendah adalah pelaksanaan dengan skor 4243 atau dengan persentase 88,39%. Hal itu menandakan ada beberapa guru yang memiliki kinerja pada aspek pelaksanaan masih kurang maksimal. Entah karena siswa sulit untuk dikondisikan, siswa yang kurang memperhatikan saat proses pembelajaran, maupun faktor lainnya.

Aspek perencanaan adalah 2258 atau dengan persentase 90,32% dengan kategori sangat baik bahwa guru sudah melakukan perencanaan dengan matang maka kegiatan selanjutnya dapat berjalan dengan baik proses belajar mengajarnya, hal tersebut sejalan dengan pendapat Mulyasa (2013) bahwa “proses merencanakan pembelajaran meliputi rumusan tentang apa yang akan dilakukan dalam memfasilitasi kegiatan belajar peserta didik, dan bagaimana melakukannya, serta apa yang dapat diperoleh dan diserap peserta didik setelah menyelesaikan pembelajaran, beberapa hal tersebut perlu direncanakan sebaik mungkin agar kegiatan pembelajaran dapat berjalan sesuai tujuan yang di harapkan”. Perencanaan sangat penting artinya bagi guru, sebab tanpa perencanaan yang baik, bukan hanya peserta didik yang tidak terarah dalam kegiatan belajarnya, tetapi guru juga tidak akan dapat

mengontrol kegiatan pembelajaran yang dikembangkan.

Aspek melaksanakan memiliki skor 4751 dengan kategori sangat baik atau dengan persentase sebesar 86,38%, guru sudah melakukan proses pelaksanaan sebagai inti dari pembelajaran, beberapa proses dalam pembelajaran berjalan bersama, sebagaimana pendapat HM Yunus (2010) bahwa “kegiatan pembelajaran di dalam kelas adalah inti dari penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran”. Pelaksanaan merupakan aspek yang paling penting dalam kegiatan pembelajaran, namun dalam pelaksanaan juga diperlukan dibutuhkan keseriusan agar beberapa kegiatan pembelajaran dapat dilaksanakan dengan baik.

Aspek evaluasi memiliki jumlah skor 3963 atau dengan persentase 88,07% dengan kategori sangat baik, guru telah melakukan evaluasi/ penilaian dengan tujuan memberikan umpan balik yang tepat, sebagaimana pendapat Mulyasa (2013) yang menjelaskan bahwa “guru harus bisa melakukan evaluasi setiap pembelajaran, sistem evaluasi harus mampu memberikan umpan balik kepada guru untuk terus menerus meningkatkan kemampuan setiap peserta didik, memastikan siswa mampu menguasai materi dengan dibuktikan dengan hasil evaluasi yang baik”. Fungsi evaluasi sangat penting dalam rangka meningkatkan mutu peserta didik dan mutu sekolah secara keseluruhan.

Mengingat setiap aspek pada kinerja guru merupakan tugas keprofesionalan guru, hal ini dijelaskan bahwa keprofesionalan guru menurut

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 20 (a) adalah “merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran”. Selain sebagai tugas keprofesionalan guru, aspek kinerja guru juga dapat dikatakan sebagai tugas pokok guru yang harus di kerjakan, hal ini sesuai dengan pendapat Karsiyem & Muhammad Nur Wangid (2015) yang mengatakan bahwa “tugas pokok guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar”.

Kemampuan manajerial kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah dalam melakukan proses manajemen meliputi merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan usaha-usaha anggota organisasi serta pelaksanaan keterampilan pendayagunaan seluruh sumberdaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan di suatu instansi sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah menurut persepsi guru secara keseluruhan baik. Walaupun kemampuan manajerial menurut persepsi guru sudah baik, namun kepala sekolah harus meningkatkan kemampuan manajerialnya terutama pada aspek memimpin karena dari hasil pengukuran variabel kemampuan manajerial kepala sekolah, aspek terendah adalah memimpin dengan skor 2243 atau dengan persentase 89,68%. Hal itu menandakan ada beberapa guru yang menilai aspek memimpin yang dilakukan kepala sekolah masih lebih rendah dari aspek yang lainnya.

Entah kepala sekolah yang kurang tegas, tidak enak dengan guru, maupun faktor lainnya.

Aspek merencanakan mendapat perolehan skor 4147 atau dengan persentase 92,15% dengan kategori sangat baik, kategori sangat baik menandakan bahwa kepala sekolah dalam melakukan perencanaan sudah memikirkan, merumuskan suatu program untuk kemajuan sekolahnya, hal ini sejalan dengan pendapat Wahjosumidjo (2007) bahwa dalam “kegiatan merencanakan kepala sekolah harus benar-benar memikirkan dan merumuskan dalam sesuatu program tujuan dan tindakan yang harus dan akan dilakukan untuk kemajuan instansinya”. Berkaitan dengan kinerja guru dengan adanya aspek merencanakan diharapkan guru juga dapat lebih giat lagi dalam melakukan tugasnya untuk kemajuan sekolah.

Aspek mengorganisasikan mendapat skor 4559 dengan kategori baik atau persentase sebesar 91,18%, kategori sangat baik yang diperoleh menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam menjalankan aspek mengorganisasikan telah maksimal, baik mengatur masing-masing tugas pekerjaan maupun mengelola sumber daya yang ada, hal ini sesuai dengan pendapat Mulyono (2008) bahwa “kegiatan mengorganisasikan manajer mengatur dan mengalokasikan pekerjaan, wewenang, dan sumber daya untuk mencapai sasaran organisasi”. Manajer disini yaitu kepala sekolah mengingat aspek ini sangat penting kepala sekolah membutuhkan keterlibatan warga sekolah khususnya guru.

Aspek memimpin memperoleh skor 2242 atau dengan persentase 89,68% dengan kategori

sangat baik, kategori sangat baik dalam aspek memimpin menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu mengarahkan dan mempengaruhi untuk melakukan tugasnya, sebagaimana pendapat Wahjosumidjo (2007) bahwa “kegiatan memimpin hendaknya kepala sekolah mampu mengarahkan dan mempengaruhi seluruh sumber daya manusia untuk melakukan tugas-tugasnya yang esensial, dengan menciptakan suasana yang tepat kepala sekolah membantu sumber daya manusia untuk melakukan hal-hal yang paling baik”. Arahan dan pengaruh kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah ditujukan kepada seluruh warga sekolah khususnya guru dengan cara menciptakan suasana agar guru mampu bekerja secara maksimal, melakukan tugas mengajarnya dengan baik, dan mampu menjadikan peserta didik lebih baik dengan prestasi yang tinggi.

Aspek mengendalikan mendapatkan skor 2696 dengan kategori sangat baik atau sama dengan persentase sebesar 89,87%, skor yang diperoleh dengan kategori sangat baik bahwa kepala sekolah di SDN Kecamatan Bambanglipuro Bantul telah mendapatkan kepastian untuk keberhasilan tujuan sekolah, hal ini sejalan dengan pendapat Wahjosumidjo (2007) bahwa “kegiatan mengendalikan artinya kepala sekolah memperoleh jaminan, bahwa sekolah berjalan mencapai tujuan”. Apabila terdapat kesalahan di antara bagian-bagian yang ada dari sekolah tersebut, kepala sekolah harus memberikan petunjuk dan meluruskan. Tercapainya tujuan sekolah merupakan tanggungjawab semua warga sekolah, tujuan sekolah yang paling penting yaitu mencerdaskan

siswa-siswa, maka kepala sekolah disini harus memastikan bahwa guru memiliki kinerja yang baik agar siswa mendapatkan prestasi yang tinggi, selanjutnya memberikan mutu yang baik pada sekolah, ikut serta dalam mencerdaskan bangsa, bahkan bisa meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Mengingat kepala sekolah tidak hanya menguasai kompetensi manajerialnya saja, namun kompetensi yang lain untuk menjamin mutu pendidikan, hal ini sejalan dengan pendapat Syaiful Sagala (2009) bahwa “untuk menjamin mutu pelayanan pendidikan dan mutu manajemen pendidikan, maka pengembangan standar kompetensi kepala sekolah meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial”. Semua kompetensi harus dikuasai untuk menjadikannya kepala sekolah yang baik.

Kemampuan manajerial yang dimiliki kepala sekolah hendaknya dapat memberikan pengaruh terhadap guru untuk meningkatkan kualitasnya sebagai tenaga pendidik, sebagaimana pendapat Mulyasa (2006) bahwasannya “seorang kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah”. Program penunjang sekolah terdiri dari berbagai kegiatan yang dapat guru lakukan sebagai untuk eningkatkan profesinya dan meningkatkan kinerjanya secara maksimal.

Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, sebagaimana

hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru, lingkungan kerja, dan komitmen guru secara bersama-sama maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Marius S. Suryana: 2010). Temuan tersebut menegaskan bahwa kemampuan manajerial yang berpengaruh dari atasan guru, bukan dari diri guru menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru selain motivasi guru, lingkungan kerja dan komitmen guru.

Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Se-Kecamatan Bambanglipuro Bantul. Kemampuan manajerial sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, meski variabel kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru telah dikatakan sangat baik namun kepala sekolah dan guru harus tetap meningkatkan kualitas pendidikan melalui kualitas kepala sekolah dan kualitas guru. Melihat hasil penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh yang yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN Se-Kecamatan Bambanglipuro Bantul.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan maka menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN Se-Kecamatan Bambanglipuro Bantul. Koefisien korelasinya sebesar 0,440 sehingga koefisien determinasinya adalah 0,185 yang berarti bahwa 18,5% variasi kinerja guru ditentukan oleh faktor kemampuan manajerial kepala sekolah.

Saran

Kepala sekolah hendaknya tetap meningkatkan kemampuan manajerialnya karena baik buruknya suatu organisasi tergantung pada pemimpinnya. Sehingga kepala sekolah tidak boleh statis atau bertahan seperti itu saja, melainkan harus terus meningkatkan organisasinya yaitu sekolah agar menjadi lebih baik melalui kemampuan manajerialnya.

Guru hendaknya tetap meningkatkan kualitas kinerjanya demi meningkatkan kualitas pendidikan dengan tetap memperhatikan peran kepala sekolah. Guru menerima masukan yang baik dari semua pihak tidak terkecuali dari kepala sekolah, meski suatu waktu dapat mengkritisi atau memberi saran jika kepala sekolah tidak optimal dalam menjalankan fungsinya. Penelitian ini hanya meneliti salah satu faktor kinerja guru yaitu kemampuan manajerial kepala sekolah, hendaknya diteliti juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Ali Mustadi, dkk.(2015). Evaluasi Penerapan Program Manajemen Berbasis Sekolah pada Sekolah Dasar di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.*Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*. (Volume 8, Nomor 1). Hlm 16-24 diakses dari <http://journal.uny.ac.id/index.php/jpip/article/view/4925/4252> pada tanggal 23 Januari 2016, jam 09.30

Arif Jamali & Lantip Diat Prasajo.(2013). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Lingkungan, Motivasi Guru, terhadap Prestasi Siswa SMA Muhammadiyah Kota Yogyakarta.*Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. (Volume 1, Nomor 1). Hlm 8-21 diakses dari <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/viewFile/2309/1912> pada tanggal 03 November 2015, jam 19.30

Gibson, et al. (2009). *Organizations Behavior, Structure, Prozesse Thirteenth Edition*. Singapore: McGraw-Hill International Edition

Hary Susanto.(2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan.*Jurnal Pendidikan Vokasi*. (Volume 2, Nomor 2). Hlm 197-212 diakses dari <http://journal.uny.ac.id/index.php/jpv/article/view/1028/833> pada tanggal 10 November 2015, jam 16.00

HM. Yunus. (2010). Indikator kinerja guru dan penilaiannya. Diakses dari <http://m-yunus.com/page/2802/indikator-kinerja-guru-dan-penilaiannya.html>. Pada tanggal 10 November 2015, jam 16.00

Karsiyem dan Muhammad Nur Wangid.(2015). Pelaksanaan Supervisi Akademik dalam Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus III Sentolo Kulon Progo.*Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. (Volume 3, Nomor 2). Hlm 205-216 diakses dari <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/viewFile/6337/5485> pada tanggal 03 November 2015, jam 19.30

Marius R. Suryana. (2010). *hubungan antara kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru, lingkungan kerja, dan komitmen guru dengan kinerja guru SMP di kabupaten bantul*. Tesis Magister. tidak diterbitkan. Universitas Negeri Yogyakarta

Mazda, J.F. & Lord, S. (2006). *Developing Effective Teacher Performance*. London: sage publication Inc

Mulyasa.(2006). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya

———(2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mulyono.(2008). *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media

Republik Indonesia.(2006). *Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 pasal 12 ayat 1 tentang Pendidikan Dasar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- _____.(2006). *Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 8 dan pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara
- Syaiful Sagala. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Udin Syaefudin Saud. (2010). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo.(2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada