

PENGARUH MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU

Dwi Fitri Apriani¹ dan Paiman Raharjo²

Program Pascasarjana Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)
dwifitriapriani@gmail.com

Abstract

The aim of this study is to test the relation between School Head Master Managerial and Teacher Competency with Teacher Performance. The research population is all school within North Bogor area. There are 107 selected respondents and interviewed using prepared instrument. The validity and reliability test show that the instrument pass the test, hence able to be used in this study. The result of the study shows there is a good relationship between School Head Master Managerial and Teacher Competency with Teacher Performance. The determination effect is 86,3%. The individual relation between School Head Master Managerial with Teacher Performance is 90,8% and between Teacher Competency with Teacher Performance is 70,1%..

Keywords: Managerial principals, Competence of teachers, Teacher performance.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan Manajerial Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru. Populasi penelitian adalah seluruh sekolah di wilayah Bogor Utara. Responden yang dipilih berjumlah 107 orang dan diwawancarai menggunakan instrumen yang telah disiapkan. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut lulus tes sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang baik antara Manajerial Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru. Efek determinasi adalah 86,3%. Hubungan individual antara Kepala Sekolah Master Manajerial dengan Kinerja Guru adalah 90,8% dan antara Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru adalah 70,1%.

Kata Kunci: Kepala Sekolah Manajerial, Kompetensi Guru, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam semua bidang kehidupan. Dengan manajemen, kinerja sebuah organisasi dapat berjalan secara maksimal. Demikian juga dengan lembaga pendidikan. Dengan manajemen yang baik, maka sebuah instusi pendidikan akan dapat berkembang secara optimal sebagaimana yang telah diharapkan. Manajemen pendidikan di Indonesia merupakan titik sentral dalam mewujudkan tujuan pembangunan sumber daya manusia. Dalam pengamatannya, manajemen pendidikan di Indonesia masih belum menempatkan kemampuan profesional sebagaimana yang diinginkan, masalah manajemen pendidikan merupakan salah satu masalah pokok yang

menimbulkan krisis dalam dunia pendidikan Indonesia. Kondisi ini disebabkan karena tidak adanya tenaga-tenaga administrator pendidikan yang profesional. Oleh karena itu, hal penting yang harus dipertimbangkan bagi sebuah institusi pendidikan adalah adanya tenaga administrator yang profesional

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomin nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun yang non formal, mulai dari pendidikan dasar

sampai dengan pendidikan tinggi (Mulyasa, 2004:4).

Keberhasilan pendidikan di Sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang telah tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Dalam usaha mewujudkan tujuan pendidikan, manajemen merupakan faktor yang sangat penting. Oleh karena itu agar pendidikan dapat maju, maka harus dikelola oleh administrator pendidikan yang profesional. Disamping pentingnya administrator pendidikan yang profesional, usaha yang penting dalam pencapaian tujuan pendidikan adalah kerjasama yang baik antara semua unsur yang ada, termasuk mendayagunakan seluruh sarana dan prasarana pendidikan. Dalam konteks inilah, administrator pendidikan memegang pengaruh yang cukup penting.

Dengan kemampuan profesional manajemen pendidikan, kepala sekolah diharapkan dapat menyusun program sekolah yang efektif, menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan membangun unjuk kerja personel sekolah serta dapat membimbing guru melaksanakan proses pembelajaran. Di sekolah, kepala sekolah senantiasa berinteraksi dengan guru bawahannya, memonitor dan menilai kegiatan mereka sehari-hari. Rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Rendahnya kinerja guru harus diidentifikasi penyebabnya. Ada berbagai faktor yang

mempengaruhi terhadap kinerja seorang guru. Pada kondisi semacam ini, kepala sekolah memegang pengaruh penting, karena dapat memberikan iklim yang memungkinkan bagi guru berkarya dengan penuh semangat. Dengan keterlampilan manajerial yang dimiliki, kepala sekolah membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif.

Dalam pelaksanaan tugasnya mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat waktunya dan tidak memenuhi perintah. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang memiliki kinerja rendah, sekolah akan sulit mencapai hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan kajian teoritis sebagaimana terdeskripsi di atas, ada beberapa alasan yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini. Pertama, kemajuan di bidang pendidikan membutuhkan administrator pendidikan yang mampu mengelola satuan pendidikan dan mampu meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Kedua, persepsi masyarakat selama ini memosisikan guru sebagai kunci utama keberhasilan atau kegagalan pendidikan. Padahal, seorang guru hanyalah satu komponen dalam satuan pendidikan di sekolah. Disamping guru, kepala sekolah adalah pihak yang memegang pengaruh tidak kalah penting. Ketiga, kajian empiris dengan tema ini menarik untuk dilakukan mengingat perkembangan

Manajerial Kepala Sekolah merupakan seperangkat keterampilan teknis dalam melaksanakan tugas sebagai manajer sekolah untuk mendayagunakan segala sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. (Akdon, 2002:21). Dalam menjalankan kinerja manajerialnya, kepala sekolah

memiliki tiga jenis keterlampilan, yaitu *technical*, *human*, dan *conceptual* (Wahjosumidjo, 2003:99). Ketiga keterlampilan manajerial tersebut berbeda-beda sesuai dengan tingkat kedudukan manajer dalam organisasi.

Manajemen seperti dikemukakan oleh George R Terry adalah *Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources.* (Manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, Pengorganisasian, Menggerakkan dan Pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain. (George R Terry, 1993:9)

Dalam buku lainnya, George R Terry menyatakan, manajemen adalah mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus mereka lakukan, menetapkan bagaimana cara melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha mereka.

Syah (2000:229) mengemukakan pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Usman (1994:1) mengemukakan kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang baik yang kualitatif maupun kuantitatif. McAhsan (1981:45), sebagaimana telah dikutip oleh Mulyasa (2003:38) mengemukakan bahwa kompetensi "...is a knowledge, skills and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor

behaviors". Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterlampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya. Sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, efektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Sejalan dengan itu, Finch & Crunkilton (1979:222), sebagaimana dikutip oleh Mulyasa (2003:38) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap tugas, keterlampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

METODE

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan yang telah ditetapkan. Metode penelitian berpengaruh terhadap penentuan alat ukur yang digunakan dalam penelitian, langkah-langkah penelitian, sistematika pelaporan, dan penekanan pada objek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metoda kuantitatif dengan paradigma studi asosiatif kausalitas dan pendekatan survey eksplanatif.

Ulber Silalahi mengemukakan bahwa: "Penelitian kuantitatif menggunakan metode-metode analisis yang jelas dan sistematis guna menarik kesimpulan-kesimpulan dan mengujinya secara saksama, yakni metode yang dapat digunakan sebagai replika oleh peneliti lainnya, seperti halnya dengan pengujian-pengujian signifikansi dan korelasi yang dilakukan oleh para peneliti kuantitatif." (Silalahi, 2009:39)

Kemudian, Sugiyono memaparkan pengertian dari Asosiatif Kausalitas, yaitu "hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi di sini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi)." (Sugiyono, 2009 : 37).

Survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang utama, metode survey ini dapat digunakan untuk menganalisis peranan (independent variabel)

yaitu teknik sikap guru terhadap Manajerial kepala sekolah (X1) dan kompetensi guru (X2), dan 1 (satu) variabel terikat (dependen variabel) yaitu kinerja guru (Y) di Sekolah Sekolah Dasar Negeri Kec. Bogor Utara Kota Bogor.

Adapun teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan Propotionale Stratified Random Sampling yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata tetap sebagian ada yang kurang proposional pembagiannya, dilakukan sampling ini apabila anggota populasi heterogen (tidak sejenis). (Riduwan, 2007 : 59).

Dalam Propotionale Stratified Random Sampling atau sampel yang heterogen dan bertingkat. Sampel pada penelitian ini sebanyak 107 responden, dengan jumlah guru sebanyak 95 dan kepala Sekolah sebanyak 12, hal ini berdasarkan sumber data dari Pengawas pembina SDN di wilayah Kecamatan Bogor Utara.

Dalam Propotionale Stratified Random Sampling atau sampel yang heterogen dan bertingkat. Sampel pada penelitian ini sebanyak 107 responden, dengan jumlah guru sebanyak 95 dan kepala Sekolah sebanyak 12, hal ini berdasarkan sumber data dari Pengawas pembina SDN di wilayah Kecamatan Bogor Utara.

Instrumen penelitian yang digunakan peneliti adalah berupa angket/kuesioner yang dibangun dalam bentuk indikator/item pertanyaan-pertanyaan yang merefleksikan dimensi variabel penelitiannya berikut situasi dan kondisi empiris pada lokus penelitian yang bersifat restruktur (close ended question).

Langkah-langkah atau tahapan dalam pengumpulan data yang dilakukan untuk tujuan penelitian ini sebagai berikut : Menyiapkan instrumen sebanyak jumlah responden yang menjadi target penelitian; Menyebarkan kuisisioner kepada para responden; Mengumpulkan kuisisioner yang telah diisi oleh responden; Memverifikasi

instrumen yang menjadi data penelitian; dan Tabulasi data penelitian.

Tehnik Analisis Data:

1. Merumuskan Hipotesis Penilaian (Hipotesis Nol dan Hipotesis Kerja)

H0 : Nilai rata-rata persepsi responden terhadap Manajerial kepala sekolah dan kompetensi guru secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor.

Ha : Nilai rata-rata persepsi responden terhadap Manajerial kepala sekolah dan kompetensi guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor.

2. Menentukan nilai kritis

Nilai kritis untuk uji simultan diambil dari tabel F dengan tingkat signifikansi (α) 5%, derajat kebebasan pembilang k dan deraat kebebasan penyebut $n - k - 1$.

3. Menentukan nilai Ftest

Nilai F kritis diketahui dari perhitungan analisis regresi berganda dengan program komputer statistik SPSS (tabel Anova pada kolom F).

4. Pengambilan Keputusan/Kesimpulan Keputusan menolak atau menerima hipotesis, dengan ketentuan sebagai berikut : jika nilai Ftest > nilai F tabel atau F kritis maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya jika nilai Ftest < nilai F tabel atau F kritis maka H0 diterima dan Ha ditolak.

5. Pengujian validitas pada data hasil pengembalian kuisisioner untuk variabel Kompetensi Guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dilakukan dengan menggunakan uji Korelasi Pearson Product Moment dan menggunakan program SPSS Release 12.00 For Windows. Rumus Uji Korelasi Pearson Product Moment.

$$r =$$

dimana r = koefisien Korelasi Pearson Product Moment.

X1 = nilai variabel bebas

Y1 = nilai variabel terikat

N = banyaknya data/responden

6. Reliabilitas

Uji reliabilitas dasar pengambilan keputusan adalah :

a. Jika r Alpha positif dan r Alpha hitung > r table ataupun r Alpha positif maka butir atau variabel tersebut Reliabel.

b. Jika r Alpha negatif dan r Alpha hitung < r table ataupun r Alpha negatif < r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

2. Kompetensi Guru

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items			
.914	12			
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.01	43.0748	67.598	.588	.910
X2.02	43.0748	68.145	.636	.908
X2.03	42.8879	66.874	.655	.907
X2.04	43.0467	67.253	.644	.907
X2.05	43.1869	64.606	.737	.903
X2.06	43.0467	67.460	.694	.906
X2.07	43.0374	66.904	.678	.906
X2.08	43.1402	65.971	.589	.911
X2.09	42.8972	66.848	.683	.906
X2.10	43.0561	64.469	.664	.907
X2.11	42.9626	65.206	.740	.903
X2.12	42.9720	69.518	.569	.911

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Pengujian Reliabilitas

1. Manajerial Kepala Sekolah

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items			
.902	17			
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.01	62.6075	117.429	.440	.900
X1.02	62.4860	113.969	.560	.896
X1.03	62.4393	118.022	.396	.901
X1.04	62.5234	115.365	.540	.897
X1.05	62.4860	115.837	.487	.899
X1.06	62.2336	117.200	.570	.896
X1.07	62.5327	116.025	.513	.898
X1.08	62.3271	116.392	.532	.897
X1.09	62.6168	112.182	.639	.893
X1.10	62.5794	114.284	.528	.897
X1.11	62.5047	114.441	.540	.897
X1.12	62.4860	113.837	.566	.896
X1.13	62.3738	115.199	.701	.893
X1.14	62.6262	114.104	.562	.896
X1.15	62.7477	110.889	.663	.892
X1.16	62.5327	111.874	.677	.892
X1.17	62.4766	112.044	.672	.892

Tabel di atas merupakan output uji validitas dan reliabilitas untuk indikator Manajerial Kepala Sekolah. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam indikator ini memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid. Sedangkan nilai reliabilitas dari indikator ini sebesar 0,902. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa indikator Manajerial Kepala Sekolah telah memenuhi persyaratan Validitas dan Reliabilitas.

Tabel di atas merupakan output uji validitas dan reliabilitas untuk indikator Kompetensi Guru. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam indikator ini memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari indikator ini sebesar 0,914. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa indikator Kompetensi Gurutelah memenuhi persyaratan Validitas dan Reliabilitas.

3. Kinerja Guru

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items			
.928	15			
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	54.6542	111.851	.692	.923
Y02	54.5327	110.742	.727	.922
Y03	54.6449	112.627	.716	.922
Y04	54.4953	113.271	.698	.923
Y05	54.4579	113.251	.684	.923
Y06	54.3758	114.614	.687	.923
Y07	54.4299	116.078	.589	.926
Y08	54.5514	114.401	.571	.926
Y09	54.6075	116.203	.551	.927
Y10	54.5794	113.529	.667	.923
Y11	54.5981	113.771	.590	.926
Y12	54.4860	112.875	.644	.924
Y13	54.4860	114.441	.644	.924
Y14	54.5981	111.714	.703	.922
Y15	54.6542	112.323	.701	.922

Tabel di atas merupakan output uji validitas dan reliabilitas untuk indikator Kinerja Guru. Seluruh pertanyaan yang digunakan dalam indikator ini memiliki nilai validitas yang lebih besar dari 0,300 dan dinyatakan valid.

Sedangkan nilai reliabilitas dari indikator ini sebesar 0,928. Nilai ini lebih besar dari 0,700 yang menjadi batasan minimum reliabilitas. Berdasarkan hasil di atas, disimpulkan bahwa indikator Kinerja

Gurutelah memenuhi persyaratan Validitas dan Reliabilitas.

KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara antara Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru. Nilai korelasi yang terbentuk adalah sebesar 0,908 atau sama dengan 90,8%.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara antara Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru. Nilai korelasi yang terbentuk adalah sebesar 0,701 atau sama dengan 70,1%.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Manajerial Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. Besar pengaruh yang diberikan variabel Manajerial Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 0,863 atau sama dengan 86,3%.

Implikasi :

Sebagai dampak yang diperoleh dari penelitian tersebut, terdapat beberapa implikasi yang diperoleh di Dinas Pendidikan Kota Bogor, seperti uraian dibawah ini :

Memperhatikan hasil penelitian tersebut, tampaknya akan sulit para Kepala Sekolah untuk meningkatkan kompetensi kinerja sebagai manajerial kepala sekolah, tanpa adanya pembenahan terhadap kompetensi guru dan kinerja guru di sekolah.

Namun tidak berarti bahwa tidak perlu melakukan pembenahan pada kompetensi manajerial kepala sekolah dan guru. Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM di Kemendikbud khususnya di Dinas Pendidikan Kota Bogor untuk itu perlu adanya pembenahan agar dapat meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan khususnya kualitas guru SDN di Kota Bogor, hal ini karna adanya pengaruh antara manajerial kepala sekolah yang terkelola dengan baik dengan kompetensi guru dan hasil kinerja guru.

SARAN

1. Diharapkan pihak sekolah dalam menciptakan manajerial kepala sekolah

yang nyaman bagi para guru sehingga mereka menjadi tidak jenuh dalam bekerja dan tetap dapat bersemangat dalam memberikan pembelajaran kepada para siswa.

2. Disarankan bagi pimpinan sekolah dasar di kecamatan bogor utara, dapat memberikan pelatihan pelatihan yang menunjang pekerjaan dengan begitu kompetensi guru yang ada dapat meningkatkan dan dapat meningkatkan kinerja gurunya.
3. Disarankan pihak sekolah agar dapat meningkatkan kinerja guru dan tidak hanya dengan menciptakan kompetensi guru dan meningkatkan manajerial kepala sekolah yang baik saja tetapi fasilitas dan sarana prasarana kantor diperhatikan juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Alben. 2013. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Bandar Lampung: PPS
- Brown, and Bourne, I. 2005. The Social Work Supervisor. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan, 2010. Kepemimpinan Pendidikan, Kepemimpinan denies, Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos. Alfabeta. Bandung.
- Hersey, Paul and Blanchard. Kenneth H. 1993. Management Organizational Behavior, Utilizing Home Resources, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall. Inc. in Community, Day Care and Residential Settings. Buckingham: Lampung. Penerbit Universitas lampung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. E. 2008. Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: Remaja Rosdakarya

Rahman, dkk. 2005. Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Bandung : Alfabeta
Jatinangor

Riduwan. 2005. Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur. Bandung: Alfabeta.

Robbins. 2003. Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasi. Jakarta: Gramedia

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Administrasi Bandung: Alfabeta

Sulistiyirini. 2001. Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Organisasi dengan Kinerja Guru. Ilmu Pendidikan

Wahjosumidjo.2002. Kepemimpinan Kepala sekolah. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.