

Faktor-faktor Organisasi pada Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif di Kecamatan Jelai Hulu Kabupaten Ketapang

Rhendivan Pasaribu, Usman Radiana, Tulus Junanto, Felisia Erni Haryani

ABSTRACT

This study aims to explore the organization of education units and teachers in Jelai Hulu sub-district, Ketapang district in implementing inclusive education and implementation in schools. The population in this quantitative study were junior high school teachers in the Jelai Hulu sub-district, Ketapang district, namely 60 people. as for the sampling based on the purposive sampling method by selecting samples in the form of teachers with civil servant status and contracts totaling 30 people. data analysis using regression analysis. determine the research model and formulate the structural equation in accordance with the proposed research hypothesis. estimate the model parameters by testing the model. Model testing is carried out in three stages, namely evaluation of statistical assumptions, coefficient of determination test, overall test using f test, and individual test using t test. Teacher performance is more focused on the principal's managerial ability and teacher work motivation in an effort to improve the quality of school-based education. The results showed that the overall managerial ability of the principal and work motivation affected the performance of junior high school teachers in the Jelai Hulu sub-district, Ketapang district by 54.5%. the remaining 45.5% is the influence that comes from other factors. for example: school organizational climate, work ethic, organizational culture, principal's performance, satisfaction, loyalty, service, negotiation, quality, and others.

Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia

ARTICLE HISTORY

Submitted 15 Oktober 2022
Revised 21 Oktober 2022
Accepted 22 Oktober 2022

KEYWORDS

organisation, inclusive study

CITATION (APA 6th Edition)

Rhendivan Pasaribu, Usman Radiana, Tulus Junanto, Felisia Erni Haryani. (2022). Faktor-faktor Organisasi pada Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif di Kecamatan Jelai Hulu Kabupaten Ketapang. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*. 1(2), page: 64 – 69

*CORRESPONDANCE AUTHOR

rhendi.van@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara tenaga pendidik dengan peserta didik. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik (Suharsaputra, 2010). Dunda (Rahman dkk: 2005:72) menyatakan bahwa, "Kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang dikenal dengan sebutan "kompetensi guru".

Berkenaan dengan kompetensi yang perlu dimiliki guru profesional, UUGD 14/2005 pasal 8 dan Permen Diknas No.13 tahun 2007 tentang Standar Kinerja Kepala Sekolah mengatakan bahwa ada empat kompetensi



Faktor-faktor Organisasi pada Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif di Kecamatan Jelai Hulu Kabupaten Ketapang | 65 yang harus dimiliki guru, yaitu: kompetensi pedagogik, profesional, pribadi (personal), dan kompetensi sosial (kemasyarakatan). Rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Pada kondisi semacam ini, kepala sekolah memegang peranan penting, karena dapat memberikan iklim yang memungkinkan bagi guru berkarya dengan penuh semangat. Dengan keterampilan manajerial yang dimiliki, kepala sekolah membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif.

Kemampuan manajerial kepala sekolah adalah 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). Dalam menjalankan kinerja manajerialnya, kepala sekolah memiliki tiga jenis keterampilan. Untuk lebih jelasnya Paul Hersey dalam Wahjosumidjo (2003, 99) menyatakan bahwa dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas manajerial paling tidak diperlukan tiga macam bidang keterampilan, yaitu *technical*, *human*, dan *conceptual*. Ketiga keterampilan manajerial tersebut berbeda-beda sesuai dengan tingkat kedudukan manajer dalam organisasi.

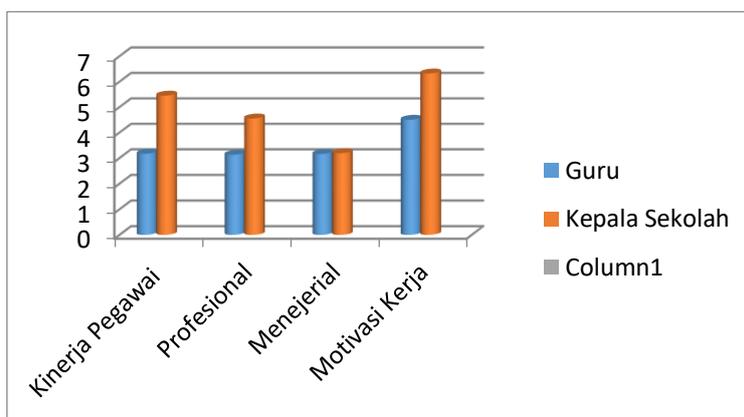
Berdasarkan fenomena di SMP Kabupaten Ketapang menunjukkan bahwa 1) Rendahnya motivasi kerja kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya, 2) Pengalaman kerja kepala sekolah yang masih minim, 3) Lemahnya disiplin kerja kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya, 4) Kemampuan manajerial Kepala sekolah masih rendah, 5) Keterampilan kepala sekolah dalam menyelesaikan permasalahan belum memuaskan. Selain kemampuan manajerial kepala sekolah, tinggi rendahnya motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai oleh seorang guru. Chung & Megginson dalam Gomes (2001:177) menjelaskan *motivation is defined as goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal... it is closely related to employee satisfaction and job performance* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan... motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan dan performansi pekerjaan)

Seorang guru dapat dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi, rasa tanggung jawab dan antusiasme. Motivasi merupakan sikap atau tingkah laku sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan dengan penuh tanggung jawab dan disiplin, sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan mudah, dapat tercapai apa yang menjadi tujuannya. Menghadapi perkembangan jumlah ABK ini, maka tenaga kependidikan, khususnya, memerlukan suatu kemampuan khusus agar dapat mewujudkan mutu pembelajaran yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Jumlah guru SMP di Kabupaten Ketapang yang memiliki kualifikasi lulusan Pendidikan Sarjana baru mencapai 82.76%. Sedangkan sisanya 17.24% merupakan lulusan SMA. Ini merupakan salah satu kondisi nyata, bahwa masih ada ABK di Kabupaten Ketapang yang memperoleh layanan pendidikan dari guru yang tidak sesuai kualifikasinya.

Kualitas kinerja guru salah satunya tercermin dari prestasi belajar yang diraih ABK, melalui nilai Ujian Akhir. Berdasarkan hasil observasi bahwa ABK masih mengalami kendala dalam memperoleh hasil belajar yang baik. Karena itulah penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna memperoleh penjelasan kongkrit tentang seberapa besar sesungguhnya kontribusi kedua faktor di atas, yakni kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Ketapang. Inventarisasi permasalahan mengenai pentingnya hubungan kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan penting berikut ini: (a) Bagaimana kondisi aktual managerial skill kepala sekolah di SMP di Kecamatan Jelai Hulu Kabupaten Ketapang?; (b) Bagaimana kondisi aktual motivasi kerja di SMP di Kecamatan Jelai Hulu Kabupaten Ketapang?; (c) Bagaimana kondisi aktual kinerja guru di SMP di Kecamatan Jelai Hulu Kabupaten Ketapang?; (d) Adakah pengaruh managerial skill kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Jelai Hulu Kabupaten Ketapang?; (e) Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Jelai Hulu Kabupaten Ketapang?; dan (f) Adakah pengaruh managerial skill kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Jelai Hulu Kabupaten Ketapang?

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang diperoleh didasarkan pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Pembahasannya didasarkan pada pertanyaan dan hipotesis penelitian yang diajukan serta bertujuan untuk menganalisa hasil-hasil penelitian yang diperoleh dilapangan dengan merujuk pada teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.



Dalam penelitian ini menunjukkan kinerja guru SMP di Kecamatan Jelai Hulu Kabupaten Ketapang, berada pada kategori sedang. Hal ini terlihat dari skor rata-rata jawaban responden untuk variabel kerja mengajar guru sebesar 3,17. Artinya, sejauh ini kinerja guru belum mampu menunjukkan kinerja yang memadai, hal ini membuktikan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai. Berdasarkan sub variabel yang dijadikan kajian pada variabel kinerja guru, sub variabel profesional memiliki skor rata-rata terendah, yaitu 3.13. Hal ini disebabkan masih rendahnya penguasaan terhadap kompetensi pedagogik. Oleh karena itu salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja mengajar guru, dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja mengajar guru dalam mengevaluasi pembelajaran, meliputi pelaksanaan evaluasi, dan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi. Perbaikan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi meliputi pengajaran perbaikan, dan pembinaan sikap serta kebiasaan belajar yang baik agar prestasi siswa meningkat. Perbaikan pada pelaksanaan evaluasi meliputi: (a) Perbaikan pelaksanaan evaluasi selama PBM berlangsung; (b) Perbaikan pelaksanaan evaluasi pada akhir pelajaran; (c) Perbaikan jenis evaluasi yang sesuai dengan kegiatan belajar mengajar yang telah dilaksanakan; (d) Perbaikan kesesuaian evaluasi dengan tujuan dan (e) Perbaikan kesesuaian evaluasi dengan bahan pelajaran. Secara keseluruhan kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar sebesar 54.5%, dilihat dari nilai koefisien determinasi. Sisanya sebesar 45.5% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Misalnya: iklim organisasi sekolah, etos kerja, budaya organisasi, kinerja kepala sekolah, kepuasan, loyalitas, pelayanan, negosiasi, mutu, dan lain-lain.

Kemampuan manajerial kepala sekolah SMP di Kecamatan Jelai Hulu Kabupaten Ketapang, berada pada kategori sedang. Hal ini terlihat dari skor rata-rata jawaban responden untuk variabel kemampuan manajerial kepala sekolah sebesar 3.19. Artinya, kepemimpinan manajerial kepala sekolah yang ada masih belum terlaksana secara optimal. Sedangkan kemampuan manajerial kepala sekolah di SMP Kabupaten Ketapang dalam sub variabel hubungan antar manusia (human relations) berada pada kategori sedang, namun cenderung lebih rendah daripada sub variabel lain. Hal ini terlihat dari skor rata-rata jawaban responden untuk variabel kemampuan manajerial kepala sekolah dalam sub variabel hubungan antar manusia (human relations) sebesar 3.16. Kemungkinan hal ini disebabkan kepala sekolah belum mampu mewujudkan hubungan manusiawi (human relationship) yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antar personal, agar secara serempak bergerak ke arah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien dan efektif.

Keterampilan interpersonal (human relations) yaitu kemampuan menjalin hubungan personal secara efektif baik dengan pihak di dalam maupun di luar organisasi. Stephen P. Robbins (1996:6) mengemukakan bahwa keterampilan manusiawi adalah “kemampuan bekerja sama, memahami, dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun dalam kelompok”.

Dari ketiga bidang keterampilan manajerial kepala sekolah (*technical, human dan conceptual*), *human*

skills merupakan keterampilan yang memerlukan perhatian khusus dari para kepala sekolah, sebab melalui *human skills* seorang kepala sekolah dapat memahami isihati, sikap dan motif orang lain, mengapa orang lain tersebut berkata dan berperilaku. Sehubungan dengan hal tersebut, Wahjosumidjo (2003: 111) menyatakan bahwa agar seorang kepala sekolah secara efektif dapat melaksanakan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memahami dan mampu mewujudkannya ke dalam tindakan atau perilaku nilai-nilai yang terkandung di dalam ketiga keterampilan tersebut. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuan manajerialnya terutama dengan menitikberatkan pada kemampuan interpersonal (*human relations*) karena sangat terkait dengan kemampuan sekolah menjalin hubungan, memberdayakan guru, murid dan stakeholders pendidikan. Kemampuan memberdayakan guru sangat diperlukan kepala sekolah. Posisinya sebagai pendidik dan pengajar tidak tergantikan oleh alat canggih apapun. Karenanya hubungan kemanusiaan harus dipertahankan. Terkait pemberdayaan murid, kepala sekolah sebagai top manajemen sekolah dalam membangun karakter bangsa, menurutnya tidak hanya sekedar menjadikan peserta didik pintar, tapi juga cerdas menyikapi dinamika lingkungan, berdisiplin dan berbudi pekerti baik. Sedangkan kaitannya dengan *stakeholders* pendidikan, kepala sekolah berkewajiban memelihara kepercayaan dan partisipasi masyarakat termasuk dunia usaha.

Adapun berdasarkan hasil perhitungan SPSS, kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya hubungan antara variabel kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Ketapang (Y) sebesar 0,288. Artinya tinggi rendahnya kinerja guru (Y) dipengaruhi kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) sebesar $r^2 \times 100\%$ atau $0,288^2 \times 100\% = 8.29\%$. Kepala sekolah yang memiliki kompetensi tinggi mutlak dibutuhkan untuk membangun sekolah berkualitas, sekolah efektif, karena kepala sekolah sebagai pemegang otoritas dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah perlu memahami proses pendidikan di sekolah serta menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah dapat berjalan sesuai dan sejalan dengan upaya-upaya pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan pendapat Richardson dan Barbe (1986:99) yang menyatakan, "*principals is perhaps the most significant single factor in establishing an effective school*" (Kepala Sekolah merupakan faktor yang paling penting didalam membentuk sebuah sekolah yang efektif). Jadi, untuk mewujudkan sekolah efektif dibutuhkan kepala sekolah yang tidak hanya sebagai figur personifikasi sekolah, tapi juga paham tentang tujuan pendidikan, punya visi masa depan serta mampu mengaktualisasikan seluruh potensi yang ada menjadi suatu kekuatan yang bersinergi guna mencapai tujuan pendidikan.

Motivasi kerja di SMP Kabupaten Ketapang, berada pada kategori sedang. Hal ini terlihat dari skor rata-rata jawaban responden untuk variabel motivasi berprestasi sebesar 3.07. Artinya, kepala sekolah belum optimal dalam mendorong prestasi kerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mendorong prestasi kerja guru, antara lain dengan cara mengadakan pelatihan yang mendukung produktivitas guru dalam mengajar, memberikan motivasi bagi para guru agar meningkatkan prestasi mengajarnya mengenali dengan baik seluruh personil bawahannya; tempatkan bawahan pada pekerjaan yang sesuai dengan minat, kemampuan dan keahlian serta kesenangannya; tidak ada bawahan yang "dekat" dan "jauh" atau "anak emas" dan "perak". Kembangkan kondisi bahwa produktivitas kerjanya baik adalah memberikesempatan yang sama dan tidak memprioritaskan seseorang atau sekelompok kerja saja. Serta menerapkan strategi yang dirumuskan oleh Ki Hajar Dewantara yakni : (a) Ing ngarso sung tulodo, (b) Ing Madyo Mangun Karso, (c) Tut Wuri handayani. Sedangkan motivasi kerja dalam sub variabel kondisi fisik lingkungan kerja, berada pada kategori sedang. Namun cenderung rendah dibandingkan sub variabel lain. Hal ini terlihat dari skor rata-rata jawaban responden untuk variabel motivasi berprestasi dalam sub variabel kondisi sosial lingkungan kerja sebesar 3.01. Kemungkinan disebabkan oleh sekolah kurang memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja sehingga kurang memadainya sarana dan prasarana sekolah.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2001: 183). Dari sinilah dapat dikatakan bahwa lingkungan unit kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga setiap organisasi atau unit kerja yang ada harus mengusahakan agar faktor-faktor

yang termasuk dalam lingkungan kerja dapat diusahakan sedemikian rupa sehingga nantinya mempunyai pengaruh yang positif bagi organisasi itu sendiri.

Adapun berdasarkan hasil perhitungan SPSS, motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya hubungan antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Ketapang (Y) sebesar 0,632. Artinya tinggi rendahnya kinerja guru (Y) dipengaruhi motivasi kerja (X_2) sebesar $r^2 \times 100\%$ atau $0,632^2 \times 100\% = 39.94\%$. Hal ini senada dengan Chung & Megginson dalam Gomes (2001:177) menjelaskan *motivation is defined as goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal... it is closely related to employee satisfaction and job performance* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan... motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan dan performansi pekerjaan).

Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk terus belajar akan dapat meningkatkan kinerja guru karena akan bertambah semangatnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemandu proses pembelajaran yang baik. Kemampuan seorang guru pastinya dapat meningkatkan mutu pendidikan. Sebab, pendidikan tidak akan mencapai hasil yang optimal tanpa guru yang bermutu. Artinya tanpa guru yang berkualitas dan profesional, harapan agar mutu pendidikan dapat ditingkatkan akan sulit terpenuhi. Sejalan dengan pendapat Fasli Jalal (2007:1) bahwa pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada keberadaan guru yang bermutu. Oleh karena itu, profesionalisme guru harus ditegakkan dengan cara pemenuhan syarat-syarat kompetensi yang harus dikuasai oleh setiap guru, baik di bidang penguasaan keahlian materi keilmuan maupun metodologi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya penulis dapat menarik kesimpulan mengenai pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Di Kabupaten Ketapang:

- A. Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Ketapang.
- B. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Ketapang.
- C. Secara keseluruhan kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Ketapang sebesar 54.5%. Sisanya yaitu sebesar 45.5% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Misalnya: iklim organisasi sekolah, etos kerja, budaya organisasi, kinerja kepala sekolah, kepuasan, loyalitas, pelayanan, negosiasi, mutu, dan lain-lain.

REFERENSI

- Akdon, (2002). Identifikasi Faktor-Faktor Kemampuan Manajerial yang Diperlukan dalam Implementasi School Based Management (SBM) dan Implikasinya terhadap Program Pembinaan Kepala Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan. Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahman. (2005). *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alqaprint
- Jatinagor bekerjasama dengan Asosiasi Kepala Sekolah Indonesia (AKSI)
- Robbin, Stephen P. (1998). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sumantri, Suryana. (2001). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Sutermeister, Robert A, (1976). *People and Pruduvtivity*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Wahjosumidjo. (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Warnoto. (2005). Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Supervisi Klinis dan Kinerja Guru terhadap Mutu Kegiatan Belajar Mengajar di SMP Kecamatan Jatipurno Kab. Wonogiri. *Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

