

PENGARUH PENGELOLAAN KELAS DAN KETERAMPILAN MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 3 KABUPATEN KARAWANG

Oleh
ASEP MULYANA
SMAN 3 Karawang
Email: asmulyana25@gmail.com

ABSTRAK

Pada dasarnya kinerja guru ditujukan untuk mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan. Baik oleh guru maupun yang dilakukan oleh siswa, dalam pelaksanaannya belum tentu berjalan dengan baik, karena berbagai hambatan, baik yang disebabkan oleh faktor manusia maupun yang disebabkan oleh sistem atau sasarannya. Ketidaklancaran manajemen kinerja guru dan kemampuan siswa juga akan mempunyai pengaruh besar terhadap pelaksanaan tugas. Perumusan masalah : 1) Apakah terdapat pengaruh pengelolaan kelas terhadap kinerja guru di SMAN 3 Karawang, Kabupaten Karawang?, 2) Apakah terdapat pengaruh keterampilan mengajar terhadap kinerja guru di SMAN 3 Karawang, Kabupaten Karawang?, 3) Apakah terdapat pengaruh pengelolaan kelas dan keterampilan mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMAN 3 Karawang, Kabupaten Karawang?. Kesimpulan: 1) Koefisien korelasi antara pengelolaan kelas dengan kinerja guru adalah sebesar 0,805 menunjukkan hubungan yang sangat kuat karena lebih besar dari 0,5 artinya apabila terjadi perubahan pada pengelolaan kelas maka akan segera merubah kinerja guru. Sedangkan koefisien determinasinya (r^2) adalah 64,8 % yang berarti kinerja guru ditentukan oleh pengelolaan kelas dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 35,2%. 2) Koefisien korelasi antara keterampilan mengajar dengan kinerja guru adalah sebesar 0,796 menunjukkan hubungan yang kuat karena lebih besar dari 0,5, artinya apabila terjadi perubahan pada keterampilan mengajar maka akan segera merubah kinerja guru. Sedangkan koefisien determinasinya (r^2) adalah 63,4% yang berarti kinerja guru ditentukan oleh keterampilan mengajar dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 36,6%. 3) Koefisien korelasi berganda (R) = 0.841 yang berarti hubungan variabel pengelolaan kelas (X_1) dan keterampilan mengajar (X_2) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y) menunjukkan hubungan yang positif. Sedangkan besarnya koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.708 yang merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan 70,8% variabel kinerja guru ditentukan oleh faktor variabel pengelolaan kelas dan keterampilan mengajar, sedangkan sisanya 29,1% ditentukan faktor-faktor lain, yang dalam penelitian ini tidak dapat diteliti.

Kata Kunci: *Pengelolaan Kelas, Kinerja guru*

Pada muaranya “pendidikan adalah suatu proses, di mana suatu bangsa mempersiapkan generasi mudanya untuk menjalankan kehidupan dan untuk memenuhi tujuan hidup secara efektif dan efisien. Pendidikan, pengajaran dan pelatihan bergerak diantara empat nilai. *Pertama*, nilai pragmatis untuk mempertahankan kehidupan sehari-hari.

Kedua, nilai personal untuk bertumbuh menjadi dewasa, berinisiatif, kreatif, bertanggung jawab, dan karenanya menjadi mandiri. *Ketiga*, nilai sosial-emosional untuk menjadi berdaya dan merdeka lewat proses saling memberdayakan dan saling memerdekakan. *Keempat*, nilai moral-

spiritual untuk mengalami pertobatan dan pencerahan budi dan jiwa/rohani.

Seiring dengan kemajuan ilmu dan teknologi, serta kemampuan manusia untuk menggerakkan seluruh kemampuan dan kompetensinya. Apalagi keberhasilan dalam suatu pembangunan dapat ditentukan dari keberhasilan sumber daya manusia itu sendiri. Keberhasilan pembangunan nasional pada saat ini sangat berpengaruh pada seluruh aspek dasar kehidupan manusia, terlebih pada dunia pendidikan. Pendidikan adalah merupakan modal dasar pembangunan Indonesia yang diamanatkan dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 yang intinya ingin mencerdaskan kehidupan bangsa. Upaya meningkatkan harkat dan martabat bangsa Indonesia warga negara harus mempunyai ilmu pengetahuan yakni melalui belajar. Pendidikan itu merupakan usaha sadar yang dilakukan oleh orang dewasa untuk mengubah perilaku sosial ke arah yang lebih baik untuk dapat mencapai tujuan.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia dibutuhkan manusia-manusia yang mempunyai wawasan yang luas untuk menciptakan, mengelola dan mengontrol usaha-usaha yang dilaksanakan. Justru melalui pendidikan diharapkan lahir manusia yang berkualitas baik fisik, mental maupun intelektualnya sehingga tangguh menghadapi tantangan dan ancaman baik dari dalam negeri maupun luar negeri.

Seiring dengan Tap MPR No. IV/MPR/1999 bahwa pendidikan itu mengembangkan kualitas sumber daya manusia sedini mungkin secara terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif oleh seluruh kepentingan bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal disertai dengan hak, dukungan dan perlindungan sesuai dengan potensinya. Selanjutnya dalam Undang-undang sistem Pendidikan Nasionalpun dinyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak, serta

peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan berkembangnya potensi agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Dengan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas, maka diharapkan terwujudnya manusia yang dapat diandalkan sehingga dapat memperkuat kepribadian bangsa itu sendiri. Namun itu semua tidak mulus apa yang diharapkan, pasti ada hambatan-hambatan. Jika hambatan itu dapat dikerjakan dengan penuh kerja keras pasti akan berhasil, oleh karena itu tantangan dan hambatan harus dihadapi.

Upaya untuk peningkatan sumber daya manusia yang berwawasan ilmu dan teknologi diperlukan kondisi dan situasi yang dominan, sehingga mendukung semua kegiatan pembelajaran di sekolah baik negeri maupun swasta.

Sebagai lembaga formal yang mempunyai fungsi transformatif dari berbagai disiplin ilmu tentunya mempunyai nilai-nilai atau kecakapan-kecakapan, serta nilai-nilai yang akan diwariskan kepada generasi mendatang. Generasi mendatang harus cakap, potensial serta mampu mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya.

Dalam dunia pendidikan banyak kelompok-kelompok belajar yang pada intinya bertujuan untuk mencerdaskan anak bangsa. Dengan bekerja sama dengan lembaga terkait untuk dapat pengesahan dan sahnya suatu lembaga pendidikan yang tujuannya sama yakni untuk menghasilkan norma-norma yang positif, ini merupakan fenomena dalam pendidikan. Sehingga faktor-faktor yang mendukung berhasil dan tidaknya anak bangsa dalam pendidikan. Semangat kerja keras dengan keterbukaan serta mampu menerapkan ilmu-ilmu pengetahuan yang ada pasti meningkat hasilnya.

Guru merupakan sosok yang dihormati dan disegani oleh muridnya di dalam kelas ini menandakan adanya pengaruh yang positif antara guru dan murid. Tugas guru sangat berat, karena selain mengajar, membimbing, menguji serta mengevaluasi. Dengan mengubah pola tingkah laku murid dari perbuatan yang tidak menyenangkan kepada perbuatan yang baik, maka guru selalu menjadi perhatian baik di sekolah, masyarakat maupun pemerintah. Guru setiap hari dituntut untuk mentransformasikan pengetahuan yang dimiliki kepada muridnya di dalam kelas.

Mentransfer ilmu kepada muridnya merupakan tugas baru, tujuan guru untuk menjadikan anak atau muridnya menjadi pintar merupakan tugasnya. Guru juga membutuhkan suatu alat untuk mendukung proses pembelajaran.

Dalam sebuah proses pendidikan guru merupakan salah satu komponen yang sangat penting, selain itu juga ada komponen lainnya seperti tujuan, kurikulum, metode, sarana-prasarana, lingkungan yang memadai serta evaluasi harus dijalankan. Guru dianggap sebagai komponen yang penting karena mampu memahami, mendalami, melaksanakan dan akhirnya mencapai tujuan. Guru juga berperan penting dalam kaitannya secara langsung berhubungan dengan kurikulum, karena gurulah yang secara langsung berhubungan dengan murid. Dengan demikian, guru berperan penting dalam hal sarana, lingkungan dan evaluasi karena seorang gurulah yang mampu memanfaatkannya sebagai media pendidikan secara langsung bagi muridnya.

Guru sebagai ujung tombak terdepan di lembaga pendidikan, haruslah memiliki kinerja yang dapat mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan setiap kegiatan di sekolah. Lembaga Administrasi Negara (1999: 12) telah mengembangkan modul mengenai Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah

dan Modul tentang Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah yang biasa digunakan untuk pengukuran kinerja badan usaha. Aspek-aspek pengukuran kinerjanya meliputi :

Aspek finansial. Dalam dunia pemerintahan, aspek finansial ini disebut anggaran rutin dan pembangunan, sedangkan untuk dunia usaha disebut *cash flow*, neraca laba-rugi, dan penelitian audit report.

- a. Kepuasan siswa. Posisi siswa cukup penting dalam penentuan strategi pelayanan pemerintahan, hal inilah yang sering terjadi pada instansi pemerintah. Untuk mengukur tingkat kepuasan siswa ini digunakan desain pelayanan.
- b. Opera bisnis internal. Untuk memastikan apakah kegiatan operasi internal sudah *in concert* (seirama) dengan rencana strategis, dan rencana sekolah.
- c. Kepuasan guru. Bagaimana kondisi kegairahan guru atau buruh masih seirama dengan kegiatan operasi sekolah.
- d. Kepuasan *shareholder* dan *stakeholder*. Kegiatan usaha atau pemerintah juga didesain untuk mengakomodasi “kepuasan” lingkungan, *shareholders* dan bahkan *stakeholders*.
- e. Ratio analysis. Untuk mengukur sehatnya operasi usaha digunakan antara lain analisa-analisa rasio, seperti *profitability ratio*, *asset utilization ratios*, *liquidity ratio* dan *debt utilization*.

Pada dasarnya kinerja guru ditujukan untuk mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan. Baik oleh guru maupun yang dilakukan oleh siswa, dalam pelaksanaannya belum tentu berjalan dengan baik, karena berbagai hambatan, baik yang disebabkan oleh faktor manusia maupun yang disebabkan oleh sistem atau sasarnya. Ketidاكلancaran manajemen kinerja guru dan kemampuan siswa juga

akan mempunyai pengaruh besar terhadap pelaksanaan tugas.

Dengan demikian permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Pengelolaan Kelas dan Keterampilan Mengajar terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Karawang, Kabupaten Karawang”.

Pembatasan ruang lingkup dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan teknis dan administrasi, yaitu bila ditinjau dari berbagai sumber dan unsur yang terkait dalam masalah pengelolaan kelas dan keterampilan mengajar dalam rangka meningkatkan kinerja guru yang menyangkut sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya seperti sarana dan prasarana, kebijakan sekolah, pembiayaan/anggaran dan sebagainya. Selain itu, ditinjau dari segi peranserta atau keterlibatan dari berbagai unsur yang ada dalam wilayah sekolah tersebut.

Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, dan mengingat pula keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki penulis, seperti waktu, tenaga, biaya dan yang paling penting adalah agar penelitian ini terfokus pada titik permasalahan maka penulis membatasi masalah hanya pada pengelolaan kelas sebagai variabel bebas pertama, keterampilan mengajar sebagai variabel bebas kedua dan kinerja guru sebagai variabel terikat.

Dari pembatasan masalah yang telah ditetapkan, maka masalah pokok yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pengelolaan kelas terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Karawang, Kabupaten Karawang?
2. Apakah terdapat pengaruh keterampilan mengajar terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Karawang, Kabupaten Karawang?
3. Apakah terdapat pengaruh pengelolaan kelas dan keterampilan mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru di

SMA Negeri 3 Karawang, Kabupaten Karawang?

Sedangkan tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengelolaan kelas terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Karawang, Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan mengajar terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Karawang, Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengelolaan kelas dan keterampilan mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Karawang, Kabupaten Karawang.

Kinerja Guru

Ada beberapa definisi atau batasan mengenai kinerja atau *job performance*, sebagai dikutip oleh As'ad, (2005: 47-48): *Job performance adalah succesful role achievement yang diperoleh seseorang dari perbuatannya.* Dari batasan-batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan *job performance* ialah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, untuk pekerjaan yang berlaku dan untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Maier (2002 : 68) bahwa tingkat keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level of performancenya* tinggi dikatakan orang yang produktif, sedang orang yang *level of performancenya* tidak mencapai standar disebut tidak produktif atau *ber-performance* rendah. Kinerja seseorang berbeda-beda karena situasi yang berbeda dan kerja antara seseorang dengan orang lain juga bisa berbeda, disebabkan oleh perbedaan karakteristik dari masing-masing individu.

Siagian (2002 : 186) mengatakan bahwa manajemen harus tetap mengawasi terhadap kemajuan pegawai sepanjang tahun pada saat rencana pengembangan tersebut dilaksanakan. Pegawai berada

dalam posisi yang jauh lebih baik untuk menentukan kemajuan individu ke arah tingkat kinerja yang lebih tinggi bila pegawai terlibat dalam penulisan standar kinerja untuk kinerja yang akan datang serta menggunakan ukuran-ukuran yang telah saling disepakati dengan pihak manajemen organisasi.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (2002 : 67) bahwa kinerja secara umum dapat dikatakan sebagai besarnya kontribusi atau hasil yang dicapai akan diberikan guru terhadap kemajuan dan perkembangan atau sasaran-sasaran organisasi atau organisasi di mana ia bekerja.

Suatu penilaian yang mengkaji kepribadian guru kurang berguna untuk mengkaji kinerja atau kontribusi yang telah diberikan guru untuk mencapai sasaran organisasi. Sasaran penilaian kinerja adalah untuk membuat pandangan tentang diri mereka sendiri seperti apa adanya. Guru yang dinilai harus mengenali kebutuhan untuk memperbaiki kinerja guru dan memberikan komitmen terhadap suatu rencana perbaikan kinerja guru. Harus ada kesepakatan bersama tentang rencana pengembangan untuk masa penilaian kinerja mendatang. Manajemen harus tetap mengawasi kemajuan guru sepanjang tahun pada saat rencana pengembangan tersebut dilaksanakan. Guru berada dalam posisi yang jauh lebih baik untuk menentukan kemajuan individu ke arah tingkat kinerja yang lebih tinggi bila guru terlibat dalam penulisan standar kinerja untuk kinerja yang akan datang serta menggunakan ukuran-ukuran yang telah disepakati dengan pihak manajemen organisasi.

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*corporate performance*). Dengan kata lain bila kinerja guru (*individu Performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja

organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seseorang guru akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia karena diberi gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang lebih baik (George R. Terry, 2000 : 390).

Pengelolaan Kelas

Istilah manajemen memiliki banyak arti, bergantung pada orang yang mengartikannya. Istilah manajemen sekolah acapkali disandingkan dengan istilah administrasi sekolah. Berkaitan dengan itu, terdapat tiga pandangan berbeda; pertama, mengartikan administrasi lebih luas daripada manajemen (manajemen merupakan inti dari administrasi); kedua, melihat manajemen lebih luas daripada administrasi; dan ketiga, pandangan yang menganggap bahwa manajemen identik dengan administrasi. Dalam tulisan ini kata manajemen diartikan sama dengan kata administrasi atau pengelolaan, meskipun kedua istilah tersebut sering diartikan berbeda. Dalam berbagai kepentingan, pemakaian kedua istilah tersebut sering digunakan secara bergantian, demikian halnya dalam berbagai literatur, acapkali dipertukarkan. Berdasarkan fungsi pokoknya istilah manajemen dan administrasi mempunyai fungsi yang sama. Karena itu, perbedaan kedua istilah tersebut tidak konsisten dan tidak signifikan.

Gaffar (2001) mengemukakan bahwa manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerja sama yang sistematis, sistemik dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Manajemen pendidikan juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan jangka pendek, menengah maupun tujuan jangka panjang.

Sistem pengaturan yang sentralistik ditujukan untuk menjamin integritas, kesatuan dan persatuan bangsa. Tilaar (1994 : 22) mengemukakan bahwa pendekatan sentralistik mempunyai posisi yang sangat strategis dalam mengembangkan kehidupan serta kohesi nasional karena peserta didiknya adalah kelompok umur yang secara pedagogik sangat peka terhadap pembentukan kepribadian. Dalam jenjang pendidikan inilah dapat diletakkan dasar-dasar yang kokoh bagi ketahanan nasional, apresiasi kebudayaan nasional dan daerah, serta nilai-nilai patriotisme dan cinta tanah air sebagai negara kesatuan. Dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah, pendekatan sentralistik masih diperlukan, terutama untuk menentukan kurikulum pendidikan nasional dan menetapkan anggaran agar dapat dicapai kesamaan dan pemerataan standar pendidikan di seluruh wilayah tanah air.

Dalam bidang pendidikan, desentralisasi mengandung arti sebagai pelimpahan kekuasaan oleh pusat kepada aparat pengelola pendidikan yang ada di daerah baik pada tingkat provinsi maupun lokal, sebagai perpanjangan aparat pusat untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam pengelolaan pendidikan di daerah. Dalam manajemen pendidikan dasar, desentralisasi memang dapat melemahkan tumbuhnya perasaan nasional yang sehat, dapat menimbulkan rasa kedaerahan yang berlebihan, serta akan menjurus kepada isolasi dan pertentangan. Namun, dengan pengakuan dan kesepakatan untuk menjadikan Pancasila sebagai satu-satunya asas bangsa dan negara, kecenderungan separatisme dapat dikurangi dan ditekan seminimal mungkin.

Implikasi desentralisasi manajemen pendidikan adalah kewenangan yang lebih besar diberikan kepada kabupaten dan kota untuk mengelola pendidikan sesuai dengan potensi dan kebutuhan daerahnya; perubahan kelembagaan untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan efisiensi

serta efektivitas dalam perencanaan dan pelaksanaan pada unit-unit kerja di daerah; kepegawaian yang menyangkut perubahan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang menekankan pada profesionalisme; serta perubahan-perubahan anggaran pembangunan pendidikan (DIP) yang dikelola langsung dari BKPN (Bappenas) ke kabupaten dalam bentuk *block grant* sehingga menghilangkan ketakutan dan pengotakan dalam penanganan anggaran (BPPN dan Bank Dunia, 1999).

Keterampilan Mengajar

Keterampilan mengajar pada hakekatnya adalah proses interaksi antara peserta didik dengan lingkungannya, sehingga terjadi perubahan perilaku ke arah yang lebih baik. Dalam interaksi tersebut banyak sekali faktor yang mempengaruhinya, baik faktor internal yang datang dari dalam diri individu, maupun faktor eksternal yang datang dari lingkungan (Mulyasa, 2002 : 100).

Sedangkan menurut Hasbullah (2006 : 56) keterampilan mengajar adalah suatu kegiatan sekolah yang menggunakan suatu sistem manajemen yang bertumpu pada situasi dan kondisi serta kebutuhan sekolah. Sekolah diharapkan mengenali seluruh infrastruktur yang berada di sekolah, seperti guru, seperti didik, sarana prasarana, finansial, kurikulum, sistem informasi. Komponen-komponen tersebut merupakan unsur-unsur manajemen pembelajaran yang harus difungsikan secara optimal, dikendalikan dan kontrol.

Purwanto (2006 : 85) menyatakan bahwa : “keterampilan mengajar merupakan suatu perubahan dalam tingkah laku, dimana perubahan itu dapat mengarah kepada tingkah laku yang lebih baik yang dapat meningkatkan kemahiran intelektual dan keterampilan motorik, tetapi juga ada kemungkinan mengarah kepada sikap tingkah laku yang lebih buruk”

Keterampilan mengajar menurut Chapman yang dikutip Sagala (2004 : 129)

adalah suatu pendekatan politik yang bertujuan untuk meredesain pengelolaan sekolah, memberikan kekuasaan dan meningkatkan partisipasi sekolah, memperbaiki kinerja sekolah yang mencakup pimpinan sekolah, guru, siswa, orang tua siswa dan masyarakat sehingga sekolah lebih mandiri dan mampu menentukan arah pengembangan sesuai kondisi dan tuntutan lingkungan masyarakatnya.

Keterampilan mengajar perlu memperhatikan kajian, penelitian dan strategi yang bertujuan agar sekolah dan partisipasi masyarakat mempunyai keterlibatan yang tinggi dengan memberikan kerangka dasar dalam meningkatkan mutu. Roger Scott dalam Sagala (2004 : 130) mengemukakan bahwa proses belajar mengajar memberikan peluang kepada Kepala Sekolah dan guru menjadi lebih efektif karena adanya partisipasi dan rasa kepemilikan serta keterlibatan yang tinggi dalam membuat keputusan dengan memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang ada untuk mengoptimalkan hasil kerja. Sekolah mempunyai kendali dan akuntabilitas terhadap lingkungannya. Pengelola pendidikan tingkat pusat hanya berperan melayani kebutuhan sekolah. Fenomena tersebut segera diantisipasi dengan melakukan upaya perubahan pembelajaran. Bertitik tolak dari kondisi tersebut, maka perlu kiranya dibangun suatu sistem pembelajaran yang mampu memberikan kemampuan dasar bagi siswa.

Menurut Mulyasa (2004 : 11) proses belajar mengajar adalah suatu bentuk alternatif sekolah dalam program desentralisasi di bidang pendidikan, yang ditandai oleh otonomi luas di tingkat sekolah, partisipasi masyarakat, dan dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh pengelolaan kelas terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ciampel, Kabupaten Karawang.
2. Terdapat pengaruh keterampilan mengajar terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ciampel, Kabupaten Karawang.
3. Terdapat pengaruh pengelolaan kelas dan keterampilan mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ciampel, Kabupaten Karawang.

METODE

Tempat dan Waktu Penelitian

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis mengadakan penelitian langsung di SMA Negeri 1 Ciampel, Kabupaten Karawang. Sedangkan waktu penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan yaitu mulai bulan Maret 2014 sampai dengan Mei 2014.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2006 : 90) populasi adalah “Wilayah generalisasi objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini penulis menentukan populasi sebanyak 68 orang yang terdiri dari guru-guru yang ada di SMA Negeri 1 Ciampel, Kabupaten Karawang.

Menurut Sugiyono (2006: 91): sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan besarnya sampel menggunakan rumus Slovin (Azhari, 2002: 53).

Moh. Nasir (2002: 405) memaparkan bahwa analisa data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisa data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Untuk menganalisa data digunakan analisa kualitatif dan kuantitatif. Analisa kuantitatif dipergunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu mencari pengaruh antar variabel, dengan menggunakan teknik statistik regresi dengan menggunakan komputer program SPSS 13.0.

Untuk memperoleh data yang lengkap dalam obyek penelitian ini, maka penulis menggunakan 2 (dua) cara dalam teknik pengumpulan data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah Penelitian Kepustakaan dan Penelitian Lapangan

Adapun metode penelitian yang akan digunakan adalah metode survey deskriptif analitik. Menurut Kerlinger (dalam Sugiyono, 2006 : 7) penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel, sosiologis maupun psikologis.

Penelitian survey pada umumnya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam. Walaupun metode survey ini tidak memerlukan kelompok kontrol seperti halnya pada metode eksperimen, namun generalisasi yang dihasilkan bisa akurat bila digunakan sampel yang representatif.

Rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan formulasi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

HASIL

1. Pengujian Validitas Instrumen

Setelah dilakukan perhitungan dengan teknik korelasi “*product moment*” diperoleh koefisien korelasi butir (r -hitung) untuk 15 butir instrumen (kuesioner) dengan sampel sebanyak 40 orang ($n = 40$ orang), dengan $\alpha = 0.05$ didapat r tabel 0.312, artinya bila r hitung $< r$ tabel, maka butir instrumen tersebut tidak valid dan apabila r hitung $> r$ tabel, maka butir instrumen tersebut dapat digunakan (valid). Dari perhitungan statistik untuk masing-masing variabel, ternyata bahwa r hitung yang diperoleh lebih besar dari r tabel, sehingga dikatakan bahwa semua butir kuesioner berpredikat valid. Nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen setiap variabel, disajikan sebagai berikut :

a) Variabel Pengelolaan Kelas (X_1)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel pengelolaan kelas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel pengelolaan kelas (X_1) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r -tabel dan seluruh instrumen sebanyak 15 butir dikatakan valid.

b) Variabel Keterampilan Mengajar (X_2)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel keterampilan

mengajar dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel keterampilan mengajar (X_2) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r -tabel dan seluruh instrumen sebanyak 15 butir dikatakan valid.

c) Variabel Kinerja Guru (Y)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel kinerja guru dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel kinerja guru (Y) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r -tabel dan seluruh instrumen sebanyak 15 butir dikatakan valid.

2. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Melalui penghitungan dengan bantuan komputer diperoleh nilai Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach, dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan andal, artinya suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data atau mengukur obyek yang telah ditetapkan karena instrumen tersebut sudah tergolong baik dimana koefisien reliabilitas alpha $>$ dari alpha correctit alpha item correlation.

3. Pengujian Normalitas Data

Pengujian normalitas data, dilakukan dengan dua cara yaitu dibuat histogram untuk distribusi standardized residual, dan dibuat grafik Normal Probability Plot pada setiap model. Untuk memperoleh hasil yang akurat, penghitungan dilakukan dengan bantuan computer.

4. Pengujian Heterokedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk mengecek apakah sebaran data Y bersifat random untuk setiap nilai variabel X . Untuk keperluan pengujian tersebut dibuat Scatterplot Diagram antara predicted value dengan residual, bahwa data terpecah disekitar angka 0 (0 pada sumbu Y), dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Dengan demikian, data tersebut dapat dikatakan bersifat Homoskedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisa regresi.

5. Uji Autokorelasi

Dari hasil perhitungan dengan bantuan komputer pengaruh pengelolaan kelas (X_1) dan keterampilan mengajar (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 1 Ciampel, Kabupaten Karawang diperoleh nilai statistik Durbin Watson sebesar 1,229, sesuai dengan kriteria bahwa apabila Durbin Watson-nya adalah -2 sampai 2 tidak dijumpai adanya

otokorelasi, maka dalam regresi ini otokorelasi tidak dijumpai.

6. Uji Multicollinearity

Uji collinearity dilakukan untuk mengetahui apakah ada collinearity atau tidak diantara variabel bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung tolerance dan VIF. Dari hasil perhitungan komputer diperoleh nilai Tolerance dan nilai VIF dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas pengelolaan kelas (X_1) dan keterampilan mengajar (X_2), atau data dikatakan tidak terjadi collinearity.

Demikian juga dengan nilai VIF, ternyata nilai VIF yang diperoleh < 10 , maka dapat dikatakan bahwa tidak ada collinearity antara variabel bebas pengelolaan kelas (X_1) dan keterampilan mengajar (X_2). Dengan demikian model garis regresi berganda yang digunakan untuk variabel bebas pengelolaan kelas (X_1) dan keterampilan mengajar (X_2), terhadap variabel terikat kinerja guru (Y) telah sesuai.

7. Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan terhadap masing-masing hipotesis dengan urutan langkah sebagai berikut :

1. Uji t untuk b_1
2. Uji t untuk b_2
3. Uji F

Adapun uji untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Uji hipotesis pertama

Uji hipotesis pertama dilakukan untuk menguji uji t untuk b_1 , yaitu :

Tabel 22

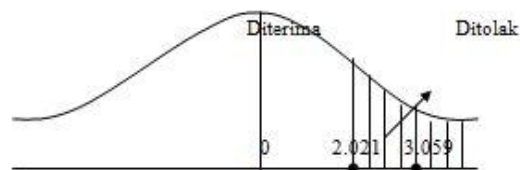
t hitung Variabel Pengelolaan Kelas (X_1)
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	3.719	1.023		3.635	.000
	X_1	.465	.149	.465	3.059	.000

a. Dependent Variabel : Y

Sumber : Data olahan

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.059 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 39 pada α (0.05) sebesar 2.021. Dengan demikian t_{hitung} (3.059) $>$ t_{tabel} (2.021), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan kelas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ciampel, Kabupaten Karawang.



Gambar 12

Kurva Uji t Untuk Variabel Pengelolaan Kelas (X_1)

2. Uji hipotesis kedua

Uji hipotesis kedua dilakukan untuk menguji Uji t untuk b_2

Tabel 23

t hitung Variabel Keterampilan Mengajar (X_2)
Coefficients

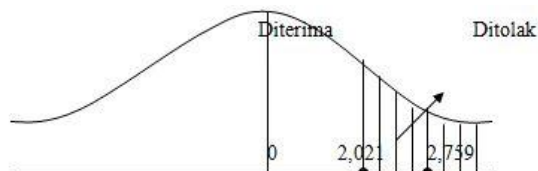
Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	3.719	1.023		3.635	.000
	X_2	.408	.148	.419	2.759	.000

a. Dependent Variabel : Y

Sumber : Data olahan

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.759 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 39 pada α (0,05) sebesar 2.021. Dengan demikian t_{hitung} (2,759) $>$ t_{tabel} (2,021), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan mengajar mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Untuk memperjelas gambaran pengujian hipotesis t hitung untuk variabel keterampilan mengajar (X_2) dapat dilihat dalam gambar kurva hipotesis t dibawah ini :



Gambar 13

Kurva Uji t Untuk Variabel Keterampilan Mengajar (X_2)

3. Uji F

Uji hipotesis ketiga dilakukan untuk menguji Uji F, yaitu :

Tabel 24
F Hitung Variabel Pengelolaan Kelas (X_1) dan Keterampilan Mengajar (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	384.106	2	692.053	44.813	.000 ^a
	Residual	571.394	37	15.443		
	Total	955.500	39			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

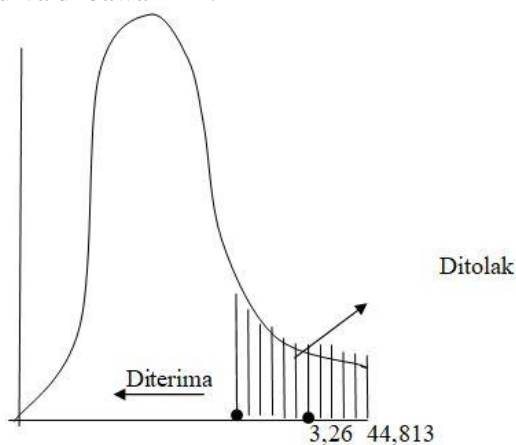
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer maka diperoleh nilai F_{hitung} 44,813 seperti terlihat pada tabel 5.21. Sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 37 pada α (0,05) sebesar 3,26.

Dengan demikian F_{hitung} (44,813) > F_{tabel} (3,26), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama pengelolaan kelas dan keterampilan mengajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ciampel, Kabupaten Karawang.

Untuk memperjelas gambaran uji hipotesis F di atas dapat dilihat dalam gambar kurva di bawah ini :



Gambar 14
Kurva Hipotesis Distribusi F

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian dari ketiga hipotesis di atas, ternyata semua hipotesis dapat diterima dan bersifat signifikan. Hal ini dapat dilihat dalam pembahasan di bawah ini.

Nilai t_{hitung} variabel pengelolaan kelas yang diperoleh adalah sebesar 3,059 dengan df 39 pada α (0,05) adalah sebesar 2,021. Dengan demikian t_{hitung} (3,059) > t_{tabel} (2,021), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan t_{hitung} variabel keterampilan mengajar yang diperoleh adalah sebesar 2,759 dengan df 39 pada α (0,05) adalah sebesar 2,021. Dengan demikian t_{hitung} (2,759) > t_{tabel} (2,021), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel pengelolaan kelas dan keterampilan mengajar signifikan terhadap kinerja guru.

Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 44,813, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,26, sehingga diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel pengelolaan kelas dan keterampilan mengajar signifikan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Koefisien korelasi antara pengelolaan kelas dengan kinerja guru adalah sebesar 0,805 menunjukkan hubungan yang sangat kuat karena lebih besar dari 0,5 artinya apabila terjadi perubahan pada pengelolaan kelas maka akan segera merubah kinerja guru. Sedangkan koefisien determinasinya (r^2) adalah 64,8 % yang berarti kinerja guru ditentukan oleh pengelolaan kelas dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 35,2%.
2. Koefisien korelasi antara keterampilan mengajar dengan kinerja guru adalah sebesar 0,796 menunjukkan hubungan yang kuat karena lebih besar dari 0,5, artinya apabila terjadi perubahan pada keterampilan mengajar maka akan segera merubah kinerja guru. Sedangkan koefisien determinasinya (r^2) adalah 63,4% yang berarti kinerja guru ditentukan oleh keterampilan mengajar dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 36,6%.
3. Koefisien korelasi berganda (R) = 0.841 yang berarti hubungan variabel pengelolaan kelas (X_1) dan keterampilan mengajar (X_2) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y) menunjukkan

hubungan yang positif. Sedangkan besarnya koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.708 yang merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan 70,8 % variabel kinerja guru ditentukan oleh faktor variabel pengelolaan kelas dan keterampilan mengajar, sedangkan sisanya 29,1 % ditentukan faktor-faktor lain, yang dalam penelitian ini tidak dapat diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, Azril, (2002), *Metodologi Penelitian*, Bagian Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta.
- BPPN dan Bank Dunia, (1999), *School Based Manajemen*, Penerbit BPPN dan Bank Dunia, Jakarta.
- Buchari, Zainun, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta, PT. Gunung Agung.
- Dessler, Gary, (2003), *Manajemen Personalia*, terjemahan oleh Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gaffar, (2001), *Perencanaan Pendidikan Teori dan Metodologi*, Penerbit P2LPTK.
- George, Terry, (2000), *Principle of Management*, Seventh Edition 7th, Home Wood Illinois, Richard D. Irvin In.
- Hasbullah, (2006), *Otonomi Pendidikan*, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Maier, (2002), *Manajemen Kepegawaian*, Cetakan ke Lima, Penerbit Alumni Bandung.
- Moh. As'ad, (2005), *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Mulyasa E, (2002), *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- _____, (2004), *Manajemen Berbasis Kompetensi*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Purwanto, (2006), *Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2006.
- Siagian, Sondang P., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Syaiful Sagala, (2004), *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*, Penerbit PT. Nimas Multima, Jakarta.
- Tilaar, H.A.R., (1994), *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Pendidikan Masa Depan*, Penerbit Remaja Rosda Karya, Bandung.
- William B. Werther, JR. and Keith Davis, (2002), *Personnel Management and human Resuorces*. Fourth Edition, Mc. Graw Hill International Edition, Management Series.
- W.S Winkel, (2001), *Psikologi Pengajaran*, PT. Grafindo, Jakarta.