

Hubungan Pengetahuan Manajemen Kelas Dengan Mutu Pembelajaran

Safrijal

Universitas Jabal Ghafur, Banda Aceh, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: hubungan manajemen kelas dengan mutu pembelajaran. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian *korelasional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Atas yang ada di Kota Langsa yang berjumlah 301 orang guru. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* sehingga didapatkan sampel sebanyak 169 orang guru. Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen kelas dengan mutu pembelajaran sebesar 0,532 (53,2%) pada taraf $\alpha=0,01$

Kata kunci: Pengetahuan, Manajemen Kelas, Mutu Pembelajaran

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas kinerja pengawas perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan, kedudukan pengawas sangat strategis dan akan memengaruhi mutu pendidikan secara keseluruhan. Pengawas bersifat fungsional dan bertanggung jawab terhadap terjadinya proses pembelajaran, pendidikan dan bimbingan di lingkungan persekolahan pada berbagai jenjang dan jenis pendidikan. Fungsinya yang cukup strategis itu, akan dapat meningkatkan proses pembelajaran dan bimbingan yang dilakukan oleh guru sehingga proses pendidikan akan berlangsung secara efektif, terutama di lingkungan pendidikan. Menurut Sagala (2009) tugas pokok pengawas satuan pendidikan adalah

*Corresponding author.
E-mail: rijal.cnd@gmail.com

membina dan mengawasi penyelenggaraan pendidikan baik teknis edukatif maupun teknis administratif pada satuan pendidikan.

Agar proses pendidikan dan mutu pembelajaran dapat berjalan efektif dan efisien, pengawas dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui optimalisasi peran pengawas. Bukanlah suatu harapan yang berlebihan jika guru dan kepala sekolah berharap bahwa pengawas memiliki misi dalam mengembangkan kinerja warga sekolah, terutama meningkatkan kompetensi profesional seluruh warga sekolah. Kinerja pengawas juga harus dibarengi dengan adanya komitmen kerja dari pengawas dalam menjalankan tugas karena tanpa komitmen yang kuat tujuan yang sudah direncanakan tidak dapat diwujudkan secara baik sesuai dengan harapan.

Harapan di atas akan terwujud apabila pengawas melaksanakan peran dan fungsinya sesuai dengan kompetensi pengawas itu sendiri (Permendiknas No 12 Tahun 2007). Berdasarkan Permendiknas No. 12 Tahun 2007 terdiri atas enam (6) kompetensi, yang terdiri dari: (1) Kompetensi Kepribadian; (2) Kompetensi Sosial; (3) Kompetensi Supervisi Manajerial; (4) Kompetensi Supervisi Akademik; (5) Kompetensi Evaluasi Pendidikan; (6) Kompetensi Penelitian dan Pengembangan. Menurut Chung dan Meginson (1981) kompetensi ialah kewenangan, yakni sifat, pengetahuan dan kemampuan pribadi seseorang yang relevan dengan menjalankan tugasnya secara efektif. Sedangkan Spencer dan Spencer (1997), menyatakan ada lima tipe karakteristik kompetensi yaitu: (1) motif, (2) *traits* (sifat-sifat), (3) konsep diri (*self concepts*), (4) pengetahuan, dan keterampilan (*skills*) Kompetensi berupa keterampilan dan pengetahuan dapat dilihat, tetapi kompetensi berupa motif, traits, dan konsep diri sering tersembunyi.

Pengawas Sekolah memiliki Tugas Pokok dan Fungsi yaitu: (1) Melaksanakan pengawasan (*inspecting*); (2) Menasehati (*advising*); (3) Memantau (*monitoring*); (4) Mengkoordinir (*coordinating*); dan (5) Pelaporan (*reporting*). Sebagai salah satu tenaga kependidikan, pengawas sekolah/satuan pendidikan atau supervisor dinilai strategik dan penting untuk meningkatkan kualitas kinerja sekolah/satuan pendidikan yang bertugas melakukan pembinaan dan pengawasan di bidang akademik dan manajerial, (Harahap: 2009). Mengacu kepada SK Menpan nomor 118 tahun 1996 tentang jabatan fungsional pengawas dan angka kreditnya, Keputusan bersama Mendikbud Nomor 0342/O/1996 dan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara nomor 38 tahun 1996 tentang petunjuk pelaksanaan jabatan Fungsional pengawas serta Keputusan Mendikbud Nomor 020/U/1998 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional pengawas sekolah dan angka kreditnya, dapat

dikemukakan tentang tugas pokok dan tanggungjawab pengawas sekolah yang meliputi: (1) melaksanakan pengawasan penyelenggaraan pendidikan di sekolah sesuai dengan penugasannya pada TK, SD, SLB dan SLTA dan (2) meningkatkan kualitas proses belajar mengajar/bimbingan dan hasil prestasi belajar/bimbingan siswa dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Masalah kinerja merupakan salah satu indikator yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dan keberhasilan pengawas sekolah/supervisor dalam melaksanakan tugas kepengawasannya. Kinerja pengawas dilapangan, yang dikemukakan dari hasil penelitian Arikunto, dkk (2006), bahwa: "Kinerja pengawasan di sekolah dideskripsikan menurut obyek atau sasaran pengawasan, meliputi komponen: siswa, guru, kurikulum, sarana prasarana pendidikan dan dana, pengelola/manajemen sekolah, serta lingkungan/kultur sekolah. Dari masing-masing komponen tersebut dibahas mengenai gambaran yang ada saat ini berkenaan dengan pelaku pengawasan, obyek yang diawasi, cara atau metode pengawasan, dan instrumen yang digunakan". Selanjutnya Arikunto, dkk juga menjelaskan bahwa terdapat gambaran tentang berbagai kelemahan kegiatan kepengawasan, bahwa fungsi supervisi di sekolah dalam keadaan "lumpuh" dan tidak bermakna. Tujuan luhur yang dirumuskan bahwa supervisi dimaksudkan untuk meningkatkan pelaksanaan program di sekolah, masih jauh dari harapan, karena hampir semua bagian peningkatan program pendidikan tidak berjalan sebagaimana mestinya".

Menurut Timpe (1992) mengemukakan bahwa kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni kemampuan, usaha dan sifat-sifat keadaan eksternal. Sejalan dengan itu, Robbins dan Coulter (2007) mendefinisikan teori kinerja adalah produk dari fungsi kemampuan, motivasi dan lingkungan. Artinya bahwa kinerja dinyatakan sebagai produk, yakni produk kerja dari orang maupun lembaga atau organisasi. Kreitner dan Kinicki (2005) menjelaskan secara komprehensif bahwa tampilan atau hasil kerja dipengaruhi atas komponen input individu, konteks pekerjaan, proses motivasi dan perilaku yang termotivasi.

Hunsaker (2002) mendefinisikan : *Performance = ability x motivation*. Dimana *ability = aptitude x training x resources*. Sedangkan *Motivation = desire x commitment*. Sehingga *performance = aptitude x training x resources x desire x comitment*. Ainsworth et al (2002) menjelaskan bahwa model kinerja adalah merupakan fungsi dari kejelasan peran (*role clarity*), kompetensi (*competence*), lingkungan (*environment*), nilai (*value*), kesesuaian preferensi (*preferences fit*), imbalan (*reward*) ditambah umpan balik (*feedback*). Secara matematis *performance : role clarity x competence x environment x value x preferences fit x reward + feedback*.

Amstrong dan Baron (1998) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh empat faktor yang dominan yaitu: (1) Faktor kepemimpinan, yang meliputi kualitas, bimbingan dan motivasi, (2) faktor pribadi yang meliputi motivasi dan komitmen, keterampilan dan kompetensi, (3) faktor sistem yang meliputi fasilitas kerja dan sistem pekerjaan, dan (4) faktor situasional, yang meliputi suasana lingkungan kerja, unsur internal dan eksternal. Kinerja seseorang dalam mewujudkan pencapaian hasil dan kualitas kerja yang akan dicapai, erat kaitannya dengan komitmen kerjanya.

Menurut Sudarman (2007) komitmen kerja adalah orientasi seseorang pegawai terhadap organisasinya melalui dimensi afektif dan kognitif. (1) Dimensi afektif mencakup: Penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk melakukan usaha atas nama organisasi, keinginan untuk memelihara keanggotaan di dalam organisasi, upaya untuk memperoleh peluang, kesetiaan kepada organisasi, keinginan untuk melakukan sesuatu perubahan dimasa datang; (2) Dimensi kognitif mencakup: ada kepentingan pribadi untuk tinggal dalam suatu organisasi, ada sumber daya yang telah dipersembahkan kepada organisasi, menerima uang atau gaji yang sesuai dengan pekerjaan, terdapat kepuasan kerja, adanya tantangan persaingan.

Menurut Colquit, Lepine dan Wesson (2009) "*Organizational commuitmen is the fined as the desire on the part of an employe to remain a member of the organization.*" (komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk menjadi terikat pada organisasi). Komitmen Organisasi mencerminkan tingkatan di mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan. Manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktivitas lebih tinggi. (Wibowo, 2009). Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggungjawab, dengan demikian, ukuran komitmen seorang pimpinan yang dalam hal ini adalah pengawas satuan pendidikan adalah terkait dengan pendelegasian wewenang (*empowerment*). Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri.

Newstrom (2007: 364) menyatakan "*organizational commitment is the degree to which an employee identifies with the organization and willing to put forth effort on its behalf. Individuals who have low organizational commitment are often just waiting for the*

first good opportunity their jobs". Sehubungan dengan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang memposisikan dirinya pada organisasi dan kemauan untuk melanjutkan upaya pencapaian kepentingan organisasinya. Individu yang memiliki komitmen yang rendah dalam suatu organisasi sering kali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari pekerjaan mereka, sedangkan komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal berikut: (1) kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi, (3) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa guru memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila ia dapat menunjukkan sikap untuk tetap di sekolahnya. Tanpa adanya komitmen organisasi yang baik dari guru, maka sulit rasanya mengharapkan hasil kerja yang optimal dalam pencapaian tujuan sekolah. Jadi, komitmen organisasi menunjuk pada keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena Pengawas sekolah yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Langsa sesuai dengan hasil pengamatan dan wawancara dengan guru, kepala sekolah, ternyata belum terpenuhi sebagaimana yang diharapkan, dari hasil pengamatan langsung ditemukan beberapa indikasi, seperti: (1) masih kurangnya fasilitas yang diberikan untuk kelancaran pelaksanaan supervisi; (2) pengawas belum mampu membangkitkan minat mengajar guru; (3) pengawas belum mampu memberikan pembinaan kepada kepala sekolah dalam mengelola sekolah; (4) masih rendahnya kemampuan melakukan inovasi instrumen kepengawasan; (5) target pelaksanaan kepengawasan belum tercapai; (6) penggunaan waktu melakukan supervisi tidak efektif dan efisien; (7) hasil supervisi yang belum menunjukkan peningkatan yang memadai. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka penulis menganggap penting membuat penelitian dengan judul "Hubungan Komitmen Kerja Dengan Kinerja Pengawas".

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian *korelasional*. Sampel berjumlah 169 orang guru. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik statistik yakni pengujian hipotesis. Dalam hal ini menggunakan bantuan komputer program *SPSS 16*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel pengetahuan manajemen kelas yang berjumlah 23 butir, maka skor terendah adalah 14 dan yang tertinggi adalah 26. Rata-rata 17,08, simpangan baku 3,64, median 17,29, dan modus 17,62. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi yang diperoleh hubungan pengetahuan manajemen kelas dengan mutu pembelajaran adalah 0,532. Korelasi ini dinyatakan signifikan ditandai dengan nilai sig pada output *SPSS* yang bernilai 0,002 dan berada di bawah $\alpha = 0,01$. Signifikansi pengujian lebih kecil dari α , maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada hubungan yang signifikan pengetahuan manajemen kelas dengan mutu pembelajaran.

Model summary terlihat bahwa koefisien korelasi sebesar 0,532 dengan koefisien determinasi sebesar 0,385. Hal ini berarti 38,5% mutu pembelajaran dapat dijelaskan oleh pengetahuan manajemen kelas. Koefisien determinasi ini juga signifikan secara statistik yang ditandai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah α sebesar 0,01. Selanjutnya pengujian *Analysis of Variance* (ANOVA) dengan menggunakan uji F. Nilai F hitung adalah 17,094. Nilai ini signifikan secara statistik yang ditandai dengan signifikansi 0,000 yang berada dibawah α sebesar 0,01. Antara pengetahuan manajemen kelas dan mutu pembelajaran dapat dibuat satu persamaan regresi. Output *SPSS* tentang koefisien regresi memperlihatkan bahwa konstanta sebesar 22,69 dan koefisien X_2 sebesar 1,280. Sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 22,69 + 1,28X$. Hal ini berarti kenaikan 1 satuan pada pengetahuan manajemen kelas akan meningkatkan mutu pembelajaran sebesar 1,28. Model ini juga signifikan secara statistik yang ditandai dengan nilai signifikansi hitung 0,000 berada dibawah α sebesar 0,01.

Hal ini sejalan dengan pendapat Kounin dalam Sopiadin (2010) guru dalam mengelola atau *manage* kelas dapat juga memengaruhi perilaku siswa dalam melakukan proses belajar. Hal ini berarti bahwa jika seorang guru mengetahui dan melakukan manajemen kelas yang baik maka perilaku siswa akan baik dalam melakukan pembelajaran. Ini akan berdampak positif dalam hasil dan mutu pembelajaran. Sedangkan pendapat Syafaruddin (2005) adalah : (1) perencanaan untuk menyampaikan silabus, (2) melakukan perbaikan terhadap materi pelajaran, (3) penataan yang efektif bagi pelaksanaan kegiatan pengajaran dan pembelajaran, (4) efisiensi penataan dan tes untuk ujian, dan (5) memberikan pelatihan yang baik untuk dukungan dan kemampuan mengakses pelajaran.

Temuan penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan pengetahuan manajemen kelas dengan mutu pembelajaran ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,532 dan koefisien determinasi sebesar 0,385. Hal ini berarti 38,5% mutu pembelajaran dapat dijelaskan oleh pengetahuan manajemen kelas. Koefisien determinasi ini juga signifikan secara statistik yang ditandai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah α sebesar 0,01. Ini didukung dengan hasil penelitian Muallim (2009) yang meneliti tentang hubungan kemampuan pengelolaan kelas dan strategi pembelajaran dengan mutu pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Medan. Hasil penelitian diperoleh: (1) terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan pengelolaan kelas dengan mutu pembelajaran. (2) terdapat hubungan yang signifikan antara strategi pembelajaran dengan mutu pembelajaran. (3) terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan pengelolaan kelas dan strategi pembelajaran secara bersama-sama dengan mutu pembelajaran.

Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen kerja dengan kinerja pengawas. Koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,641. Keadaan ini mengisyaratkan bahwa cakupan komitmen kerja merupakan salah satu hal dalam meningkatkan kinerja pengawas. Saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) agar lebih meningkatkan komitmen kerja terutama dalam hal menghasilkan prakarsa dalam bekerja, senang dalam menjalankan tugasnya sebagai pengawas sekolah dan bersedia menerima terhadap setiap pembaharuan terkait dengan tugas-tugas sebagai pengawas sekolah, 2) pengawas sekolah untuk senantiasa meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya melalui penataran maupun pendidikan lanjutan pada jenjang yang lebih tinggi lagi agar kinerjanya menguat.

REFERENSI

- Amstrong dan Baron. 1998. *Manajemen*, dalam James A.. Stoner, Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi. Suyanto. Slamet, dan Raharja. Setya. 2006. "Pengembangan Kapasitas Kepengawasan Pendidikan di Wilayah Kota Yogyakarta, Jurnal Penelitian: BAPPEDA Kota Yogyakarta.
- Chung, Kae E. and Leon C. Megginson. 1981. *Organizational Behavior : Development Managerial*. New York : Harper & Row Publisher.

- Colquitt, Jason A, Jeffery A. Le Pine and Michael, J.Wesson. 2009. *Organizational Behavior. Improving Performance And Comitment In The Workplace*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Hunsaker. 2001. *Trainning in Management Skill*. New York : Prentice Hall.
- Kreitner, R dan Kinicki, A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba.
- Newstrom, John, W. 2007. *Organizational Behavior Human Behavior at Work*. New York : McGraw-Hill.
- Robbins, P.S, dan Coulter, Mary. 2007 *Manajemen*. Jilid 1 dan 2 Edisi kedelapan. Jakarta. PT Indeks.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Hasil Penelitian Desain Organisasi Pendidikan Dalam Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*, Jakarta: Uhamka Press.
- Spencer, Lyle M. Dan Spencer, M. Signe. 1997. *Competence Out Work*, Canada: John Wilary and Son, Inc.
- Sudarman. 1995. *Hubungan Pengetahuan Manajemen dan Penguasaan Supervisi terhadap Kinerja Kepala SMU Negeri di Jambi*. Tesis. Jambi: UNJA
- Timpe, A.D. 1992. *Kinerja dan Produktivitas*; Seri Ilmu dan Seni Manajemen dan Bisnis. PT Gramedia Asri Media. Jakarta.