

Peranan Kemampuan Kerja Sekolah dalam Meningkatkan Kinerjanya di SMP Angkasa Jakarta

Nani Hanifah¹, Saring Ariyanto², & Siti Suaedah³

^{1,2,3} Universitas Indraprasta PGRI

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 12 Juni 2023

Revised: 23 Agustus 2023

Accepted: 28 Agustus 2023

Keywords:

Kemampuan Kerja;

Kinerja;

Kepala Sekolah.

ABSTRACT

This research is about "The role of the principal's work ability in improving their performance at SMP Angkasa Jakarta". The research method used is a qualitative method with a descriptive approach. As data sources were 25 teachers from 35 teachers to fill out research questionnaires and principals and vice principals to be interviewed about the principal's work ability to improve their performance. To obtain data sources using purposive sampling. The research instruments are interviews, questionnaires and observations. The results showed that the principal's work ability in improving his performance at SMP Angkasa Jakarta was included in the good category.

Penelitian ini tentang "Peranan kemampuan kerja kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya di SMP Angkasa Jakarta". Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sebagai sumber data adalah 25 orang guru dari 35 orang guru untuk mengisi angket penelitian dan kepala sekolah serta wakil kepala sekolah untuk diwawancarai tentang kemampuan kerja kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya. Untuk memperoleh sumber data menggunakan *purposive sampling*. Instrumen penelitian adalah wawancara, angket dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya di SMP Angkasa Jakarta, termasuk dalam kategori baik.



© 2023 The Author(s). Published by Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Corresponding Author:

Nani Hanifah,

Email: hanifahnani@gmail.com

How to Cite: Hanifah, N., Ariyanto, S., & Suaedah, S. (2023). Peranan Kemampuan Kerja Sekolah dalam Meningkatkan Kinerjanya di SMP Angkasa Jakarta. *Sosio e-Kons*, 15 (2), 196-205

PENDAHULUAN

Tren pendidikan masa kini dan masa yang akan datang pada pokoknya mengembangkan kemampuan yang ada pada anak didik agar terampil dan mandiri untuk mempersiapkan dirinya agar dapat survive atau bertahan hidup untuk dirinya maupun untuk orang lain dalam menghadapi tantangan hidup yang kian meningkat. Perkembangan teknologi dan informasi merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh dunia pendidikan yang menuntut sumber daya manusia yang kompeten, sarana dan fasilitas yang lengkap serta manajemen atau pengelolaan yang tepat.

Tantangan-tantangan yang kian banyak dalam kehidupan sangat mempengaruhi dunia pendidikan pada umumnya dan dunia kepemimpinan kepala sekolah pada khususnya. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin sekaligus sebagai seorang manajer, pendidik, administrator, wirausahawan (inovator) dan sebagai seorang supervisor, dituntut mempunyai pengetahuan dan pandangan yang luas serta

keterampilan yang handal dalam berbagai hal. Selain kemampuan-kemampuan di atas, kemampuan lain yang harus dimiliki oleh kepala sekolah terutama kemampuan mengambil keputusan dengan cepat dan tepat juga kemampuan berkomunikasi dengan lancar dengan guru dan karyawan. Kemampuan-kemampuan tersebut perlu diimbangi dengan kepribadian yang matang penuh percaya diri, disiplin, bertanggungjawab serta mempunyai motivasi yang tinggi untuk memajukan sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah merupakan aspek penggerak dari semua kegiatan-kegiatan di sekolah. Kepala sekolah merupakan jabatan yang diangkat berdasarkan tes-tes yang harus dilalui seperti tes IQ, tes kepribadian, tes pengetahuan tentang manajemen pendidikan dan pengalaman yang cukup lama sebagai seorang guru. Tes-tes dan pengalaman tersebut dilakukan untuk menjangkau kemampuan calon kepala sekolah agar nantinya dapat mengelola sekolah dengan baik.

Kemampuan yang handal akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan pendidikan intrapreneur mampu meningkatkan keberhasilan sekolah. Hasil penelitian yang dikemukakan oleh Dadi Permadi (2008:4) bahwa: pembinaan kepemimpinan mandiri telah mampu mengubah perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang lebih dinamis dan produktif yang dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah terutama dalam mengatasi hambatan proses belajar mengajar melalui pemanfaatan sumber-sumber daya yang tersedia baik orang maupun barang yang ada di dalam sekolah maupun di luar sekolah.

Pada kenyataannya banyak kepala sekolah sebagai penanggung jawab peningkatan mutu pendidikan di sekolah, mempunyai kinerja yang rendah kurang kemampuannya untuk mengelola sekolah. Seperti yang dikatakan oleh Dadi Permadi (2008:5) bahwa: kepala sekolah ternyata kurang memiliki keberanian manajerial dalam memilih alternatif-alternatif yang lebih baik dalam mengambil keputusan. Gejala ketergantungan dan menunggu pengarahan dari atas yang melanda sistem keorganisasian formal sangat mengutamakan sentralisasi. Akibatnya inisiatif dan kemandirian dalam upaya menjadikan sekolah lebih kondusif, responsif, dinamik dan luwes dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungannya masih sangat kurang ditemukan.

Dari hasil penelitian tersebut menandakan kegagalan kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah. Faktor-faktor penyebab kegagalan kepala sekolah dalam mengembangkan sekolahnya antara lain bukan hanya disebabkan oleh kurangnya fasilitas namun lebih banyak disebabkan oleh kegagalan dalam kepemimpinan kepala sekolah terutama dalam memanfaatkan sumber daya baik orang maupun barang secara maksimal. Ketidakmampuan kepala sekolah ini disebabkan oleh kurangnya kemampuan berupa pengetahuan dan keterampilan manajerial, padahal mereka sudah mengikuti penataran atau pelatihan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka perlu diadakan penelitian yang lebih mendalam tentang peranan kemampuan kerja kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya di SMP Angkasa Jakarta.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67) mengemukakan, pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang".

Istilah lain dari kinerja adalah unjuk kerja, yang merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh pekerja yang secara kualitatif bermutu tinggi dan secara kuantitatif mencapai hasil yang maksimal. Seperti juga dikatakan oleh Amrullah (2004:211) "Prestasi kerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

James AF Stoner dan R. Edward Freeman (2005:6) mengatakan bahwa "Kinerja manajerial adalah ukuran seberapa efisien dan efektif seorang manajer mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Dijelaskan pula oleh James AF Stoner dan R. Edward Freeman (2005:7) tentang manager yang efisien dan efektif adalah "Seorang yang mencapai hasil diukur dengan input-input (tenaga kerja, sarana dan waktu) yang digunakan. Manajer yang efisien adalah yang dapat meminimalkan biaya, sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan". Efektivitas adalah memilih sasaran yang tepat. Seorang

manager yang efisien dan efektif adalah seorang yang menggunakan tenaga, waktu, sarana seminimal mungkin untuk mencapai tujuan atau hasil semaksimal mungkin.

Seperti dikatakan oleh James A.F. Stoner dan R. Edward Freeman (2005:175) bahwa: "Kinerja manager ditentukan oleh dua kriteria yaitu keefektivan adalah kemampuan untuk menentukan tujuan yang sesuai, "melakukan sesuatu yang tepat", dan efisiensi adalah kemampuan meminimalkan penggunaan sumber-sumber daya dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, "melakukan dengan tepat". Keberhasilan seorang manager dapat dilihat dari efektif tidaknya dan efisien tidaknya atau seberapa efektif dan seberapa efisien tujuan-tujuan dari suatu organisasi yang dicapai oleh seorang manager.

Menurut Donnelly, Gibson and Ivancevich yang dikutip oleh Veithzal Rivai (2005:15) bahwa "Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik".

Malayu S.P. Hasibuan (2006:112) mengatakan bahwa "Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitasnya dan bekerja secara efektif dan efisien". Kinerja kepala sekolah dapat dilihat dari hasil kerja selama memimpin sekolah, apakah meningkat dan bertambah mutu sekolahnya, apakah tujuan sekolah dapat tercapai dengan memanfaatkan prasarana dan sarana yang ada semaksimal mungkin.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah adalah hasil kerja, prestasi kerja atau unjuk kerja yang ditunjukkan oleh kepala sekolah secara efisien dan efektif di dalam mengelola sekolah untuk memajukan sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Stephen P. Robbins (2000:46-48) mengatakan bahwa "Kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap tingkat kinerja. Kemampuan adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan". Seluruh kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecakapan perceptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan. Kemampuan fisik memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut ketrampilan dan pekerjaan-pekerjaan yang lebih standar, misalnya: pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan kaki atau kemampuan-kemampuan serupa. Pada dasarnya kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pekerja adalah kemampuan psikhis dan kemampuan fisik, kedua kemampuan ini sangat menentukan kinerja seorang pekerja. Kedua kemampuan tersebut harus berfungsi secara seimbang, jika salah satu dari kemampuan tersebut tidak berfungsi secara maksimal, maka akan menghasilkan kinerja yang kurang bermutu.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2005:94-95) mengatakan bahwa "Kemampuan dapat berpengaruh yang mendalam di garis dasar sebuah organisasi. Memilih pegawai-pegawai yang mempunyai kemampuan untuk menunjukkan kinerja terhadap pekerjaan-pekerjaan yang ditunjuk dapat berpengaruh yang berarti terhadap biaya-biaya pekerja suatu organisasi." Dua tipe kemampuan: pertama, dapat dicirikan sebagai kemampuan mental umum dibutuhkan untuk semua tugas-tugas yang lebih menuntut kepemikiran. Kedua adalah tugas unik yang menuntut ketrampilan tangan. Tujuh kemampuan-kemampuan mental yang utama: pemahaman bahasa, fasih bicara, menghitung, penguasaan ruang, ingatan, cepat tanggap, menyimpulkan.

Anwar Prabu (2005:67) mengatakan bahwa "Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill), artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan". Seorang kepala sekolah bukan hanya harus cerdas tapi harus terampil memimpin sekolah. Perpaduan kemampuan tersebut akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas yang dimiliki seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Peranan kemampuan kerja kepala sekolah terdiri dari peranan kemampuan kerja kepala sekolah sebagai manajer, pemimpin dan supervisor (John R. Scherhorn Jr (2009:12)

1. Kemampuan kerja kepala sekolah sebagai seorang manajer

berupa kecakapan manajerial (merencanakan/planning, mengorganisasikan/organizing, mengarahkan/leading, dan mengendalikan/controlling) dan ketrampilan (teknis, kemanusiaan dan konseptual).

2. Kemampuan Kepala Sekolah Sebagai Seorang Pemimpin

Menurut Stephen Robbins (2003:40) "Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan". Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di sekolahnya harus mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi personil sekolah agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan dengan memotivasi, komunikasi yang lancar, hubungan interpersonal yang baik, kerja kelompok yang kompak.

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang visioner yaitu seseorang yang memiliki perasaan yang jelas tentang masa depan dan suatu pemahaman tentang tindakan yang dibutuhkan agar berhasil mencapainya. Kepemimpinan melibatkan upaya memiliki visi dan mampu mengubahnya menjadi kenyataan.

3. Kepala Sekolah Sebagai Seorang Supervisor

Soetjipto dan Raffles Kosasi (2009:233) mengatakan "Salah satu tugas kepala sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan adalah melakukan kegiatan supervise". Supervisi adalah semua usaha yang dilakukan oleh supervisor untuk memberikan bantuan kepada guru dalam memperbaiki pengajaran. Tugas seorang supervisor bukanlah untuk mengadili tetapi untuk membantu, mendorong dan memberikan keyakinan kepada guru bahwa proses belajar mengajar dapat dan harus diperbaiki. Pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan, sikap dan keterampilan guru harus dibantu secara profesional sehingga guru tersebut dapat berkembang dalam pekerjaannya.

Supervisi disebut juga pembinaan profesional guru dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sehari-hari di sekolah yaitu mengelola proses belajar mengajar dengan segala aspek pendukungnya sehingga berjalan dengan baik supaya tujuan pengajaran tercapai secara optimal.

4. Kepala Sekolah sebagai Seorang Pendidik

Menurut Dinas Pendidikan Dasar (2005:8) "Tugas kepala sekolah sebagai seorang pendidik harus mampu menyusun dan melaksanakan program pembelajaran/layanan bimbingan dan konseling". Lebih rincinya tugas kepala sekolah sebagai seorang pendidik adalah menyusun dan melaksanakan program pembelajaran/layanan bimbingan dan konseling, melaksanakan evaluasi, melaksanakan analisis hasil belajar/layanan bimbingan dan konseling, melaksanakan program tindak lanjut hasil belajar/layanan bimbingan dan konseling.

5. Kepala Sekolah sebagai Seorang Administrator

Menurut Dinas Pendidikan Dasar (2005:9) "Peran kepala sekolah sebagai seorang administrator mempunyai tugas yaitu mampu mengelola administrasi proses belajar dan pembelajaran/bimbingan dan konseling, mampu mengelola administrasi kesiswaan, mampu mengelola administrasi ketenagaan, mampu mengelola administrasi keuangan, mampu mengelola administrasi sarana dan prasarana serta mampu mengelola administrasi persuratan". Rincian tugas kepala sekolah sebagai seorang administrator adalah memiliki administrasi proses belajar pembelajaran/bimbingan dan konseling, administrasi praktikum dan administrasi pemanfaatan perpustakaan. Memiliki administrasi kesiswaan, ekstra kurikuler dan administrasi hubungan sekolah dengan orang tua siswa. Memiliki administrasi guru dan karyawan, administrasi keuangan yang bersumber dari pemerintah dan masyarakat. Memiliki administrasi gedung, mebel, perpustakaan, laboratorium dan administrasi mesin kantor. Memiliki administrasi surat masuk/keluar dan administrasi surat keputusan/edaran.

6. Kepala Sekolah sebagai Seorang Wirausahawan (Inovator)

Menurut Dinas Pendidikan Dasar (2005:10) "Peran kepala sekolah sebagai seorang wirausahawan (inovator) mempunyai tugas yaitu mampu mencari/menemukan gagasan baru dan mampu melaksanakan pembaharuan". Rincian dari tugas kepala sekolah sebagai seorang wirausahawan (inovator) adalah proaktif mencari/menemukan dan mengimplementasikan gagasan baru dan memilih gagasan baru yang relevan. Melaksanakan pembaharuan bidang pembelajaran/bimbingan, melaksanakan pembaharuan bidang keuangan, berprestasi dalam lomba ekstra kurikuler, mata pelajaran dan kreativitas.

7. Kepala Sekolah sebagai Seorang Pencipta Iklim Kerja

Menurut Dinas Pendidikan Dasar (2005:11) "Peran kepala sekolah sebagai seorang pencipta iklim kerja mempunyai tugas yaitu mampu mengatur lingkungan kerja fisik dan mengatur suasana kerja non fisik, mampu menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman".

Rincian dari tugas kepala sekolah sebagai seorang pencipta iklim kerja adalah mengatur ruang kerja, ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, praktik, halaman dan mengatur lingkungan sekolah. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama guru, sesama karyawan, antara guru dengan karyawan. Menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman serta mengembangkan motivasi internal dan eksternal.

Usaha Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerjanya, Kepala sekolah perlu berusaha keras untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara:

1. Mengikuti penataran, seminar, pelatihan dan *work shop* tentang manajemen, kepemimpinan, peningkatan kinerja dan menerapkan ilmu dan keterampilan yang didapat tersebut di sekolah.
2. Mengikuti kegiatan perkumpulan dengan kepala sekolah dari sekolah lain untuk membahas masalah-masalah sekolah yang berhubungan dengan peningkatan kinerja kepala sekolah.
3. Mempedulikan dan memperhatikan keluhan dan kebutuhan guru dan karyawan agar mereka mendukung program sekolah dan membantu melancarkan kegiatan sekolah sehingga dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah.
4. Melengkapi dan memperbaiki sarana dan prasarana serta lingkungan sekolah agar kondusif untuk kegiatan belajar pembelajaran yaitu lingkungan yang aman, nyaman, asri dan tenang serta berprestasi sebagai salah satu indikator keberhasilan kepala sekolah dalam peningkatan kinerjanya.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Suharsimi Arikunto (2008:309) "Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status gejala yang ada yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan". Melalui metode tersebut, dikumpulkan data selengkap-lengkapnyanya dan menjelaskan keadaan apa adanya sesuai dengan kenyataan di lapangan.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah guru yang berjumlah 35 orang (populasi) tetapi hanya 25 orang saja (sampel) untuk mengisi angket penelitian dan kepala sekolah serta wakil kepala sekolah untuk diwawancarai tentang kemampuan kerja kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya di SMP Angkasa Jakarta.

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:15), untuk memperoleh sumber data menggunakan *purposive sampling* yaitu "Menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu yang dipandang dapat memberikan data secara maksimal".

Untuk memperoleh data yang diperlukan penulis menggunakan instrumen penelitian atau alat pengumpul data yang berupa wawancara, angket dan observasi.

1. Wawancara (Interviu)

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara berupa sejumlah pertanyaan lisan yang dijawab secara lisan pula oleh kepala sekolah dan wakil kepala sekolah tentang kemampuan kerja kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya di SMP Angkasa Jakarta. Data yang diperoleh dari wawancara digunakan untuk melengkapi dan memperjelas data yang diperoleh melalui angket.

2. Angket (Kuesioner)

Angket penelitian ini berisi sejumlah pernyataan tertulis yang harus diisi secara tertulis pula oleh 25 orang guru tentang kemampuan kerja kepala sekolah di SMP Angkasa Jakarta. Data yang diperoleh dari hasil angket digunakan untuk memperkuat dan melengkapi data yang diperoleh dari hasil wawancara.

3. Observasi (Pengamatan)

Observasi (pengamatan) dilakukan dengan mengamati keadaan sarana prasarana dan lingkungan sekolah dengan menggunakan pedoman observasi. Hasil pengamatan yang diperoleh untuk melengkapi dan memperkuat data yang diperoleh dari angket dan wawancara.

Data yang diperoleh melalui angket dilakukan perhitungan nilai dengan menjumlahkan seluruh nilai indikator dibagi jumlah indikator menjadi nilai aspek. Kemudian menjumlahkan seluruh nilai aspek dibagi jumlah aspek menjadi nilai komponen. Lalu mencari nilai kinerja kepala sekolah (NKKS) yang dilakukan dengan menjumlahkan hasil perkalian dari nilai komponen dengan bobot, lalu dibagi jumlah bobot, yang dapat dirumuskan menurut Dinas Pendidikan Dasar (2005:52) sebagai berikut:

$$NKKS = (NK1 \times B1) + (NK2 \times B2) + (NK3 \times B3) + (NK4 \times B4) + (NK5 \times B5) + (NK6 \times B6) + (NK7 \times B7) : 20$$

Keterangan:

NKKS = Nilai Kinerja Kepala Sekolah

NK1,2,3,4,5,6,7 = Nilai Komponen 1,2,3,4,5,6,7

B1,2,3,4,5,6,7 = Bobot komponen 1,2,3,4,5,6,7 = 3+3+4+3+2+3+2=20

Hasil perhitungan dari 25 orang guru, kemudian dirata-ratakan dengan menjumlahkan seluruh hasil perhitungan dibagi 25. Kemudian hasilnya diklasifikasikan dengan menggunakan rentang nilai dan klasifikasi penilaian menurut Dinas Pendidikan Dasar (2005:53) yaitu:

Rentang Nilai	Klasifikasi	Keterangan
91 – 100	A	Sangat baik
76 - 90	B	Baik
61 - 75	C	Cukup
51 - 60	D	Kurang
10 - 50	E	Sangat kurang

Hasil klasifikasi menjadi simpulan penelitian angket, kemudian digabung dengan hasil wawancara dan hasil observasi untuk menjadi bahan simpulan penelitian secara menyeluruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil angket kepada guru dibuat tabel hasil perhitungan Nilai Kinerja Kepala Sekolah (NKKS) sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Angket

Komponen Responden Nomor	Kepe mimpin	Manajerial	Pendidik	Administator	Kewirausahaan/inovator	Pencipta inilim kerja	Penyelia/supervisor	Rata-rata

1	92	90,66	92,33	89,66	87,77	89,75	85,78	89,71
2	89,75	91,50	91	92,50	88,50	87,77	88,35	89,91
3	88	92,20	91,60	90,66	89,67	85,67	86,12	89,13
4	89,50	91	89,50	93,33	92,32	89,17	88,76	90,51
5	92	88,98	91	85,98	86,75	85,67	90,12	88,64
6	89,20	90	90,78	91	87,77	89,67	88,76	89,60
7	91,75	91,50	91	90	89,34	88,45	87,89	89,99
8	90,31	90,83	91,03	90,45	88,87	88,02	87,97	89,64
9	90,15	90	86,30	88,36	89,17	87,79	90,18	88,85
10	87,65	90,30	89	90,60	87,90	88,87	88,25	88,94
11	86,89	90,29	89,69	90,66	87,67	85,97	86,92	88,30
12	89,40	91,98	88,59	92,43	91,92	89,79	88,88	90,43
13	91,78	89,28	91,03	85,88	87,75	88,57	91,22	89,36
14	89,29	90,87	89,68	90,78	87,47	88,77	88,66	89,36
15	92,75	91,80	90	91,61	89,24	87,45	87,90	90,11
16	89,70	90,65	89,18	90,05	88,73	88,17	88,86	89,33
17	90,15	90	86,30	88,36	89,17	87,79	90,18	88,85
18	87,65	90,30	89	90,60	87,90	88,87	88,25	88,94
19	86,89	90,29	89,69	90,66	87,67	85,97	86,92	88,30
20	89,40	91,98	88,59	92,43	91,92	89,79	88,88	90,43
21	91,78	89,28	91,03	85,88	87,75	88,57	91,22	89,36
22	89,29	90,87	89,68	90,78	87,47	88,77	88,66	89,36
23	92,75	91,80	90	91,61	89,24	87,45	87,90	90,11
24	89,70	90,65	89,18	90,05	88,73	88,17	88,86	89,33
25	87,65	90,30	89	90,60	87,90	88,87	88,25	88,94
NKKS	89,82	90,69	89,77	90,20	88,74	88,15	88,67	89,42

Berdasarkan hasil angket, rata-rata Nilai Kinerja Kepala Sekolah (NKKS) dari 25 orang guru adalah 89,42 (termasuk dalam klasifikasi **B (Baik)** berarti kemampuan kerja Kepala SMP Angkasa dalam meningkatkan kinerjanya termasuk dalam kategori **baik**.

Hasil Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah tentang kemampuan kerja kepala SMP Angkasa Jakarta dalam meningkatkan kinerjanya dibuat tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Wawancara Dengan Kepala Sekolah

No	Komponen	Sangat baik	%	Baik	%	Kurang baik	%
1.	Kepemimpinan			√			
2.	Manajerial			√			
3.	Pendidik			√			
4.	Administrator			√			
5.	Kewirausahaan/inovator			√			
6.	Pencipta iklim kerja			√			
7.	Penyelia/supervisor	√					
8.	Usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya	√					
Jumlah		2	25	6	75	0	0

Dari perhitungan hasil wawancara dengan kepala sekolah diperoleh angka 25 % untuk kategori sangat baik dan 75 % untuk kategori baik, maka disimpulkan bahwa kemampuan kerja kepala sekolah berperan **baik** dalam meningkatkan kinerjanya.

Tabel 3
Hasil Wawancara Dengan Wakil Kepala Sekolah

No	Komponen	Sangat baik	%	Baik	%	Kurang baik	%
----	----------	-------------	---	------	---	-------------	---

1.	Kepemimpinan	√					
2.	Manajerial				√		
3.	Pendidik				√		
4.	Administrator				√		
5.	Kewirausahaan/inovator				√		
6.	Pencipta iklim kerja				√		
7.	Penyelia/supervisor	√					
8.	Usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya	√					
Jumlah		3	37,50	5	62,50	0	0

Dari perhitungan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah diperoleh angka 37,50 untuk kategori sangat baik dan 62,50 untuk kategori baik, maka disimpulkan bahwa kemampuan kerja kepala sekolah berperan **baik** dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil Observasi

Dari hasil observasi atau pengamatan disimpulkan bahwa:

1. Keadaan gedung berlantai 2 dan ruang kelas terawat dengan baik, sarana belajar, sarana olah raga lengkap, taman, lapangan parkir/upacara cukup luas, ruang guru, ruang kepala sekolah dan ruang bimbingan dan konseling cukup nyaman, toilet guru/siswa dan kantin cukup bersih.
2. Lingkungan sekolah cukup kondusif yaitu aman, tenang, sejuk, nyaman jauh dari keramaian sehingga mendukung untuk penyelenggaraan kegiatan belajar dan pembelajaran.

Pembahasan

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin termasuk dalam kategori baik, memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi guru, karyawan dan siswa, memiliki dan memahami visi serta misi sekolah, mampu mengambil keputusan dan mampu berkomunikasi.

Kepala sekolah sebagai seorang manajer termasuk dalam kategori baik, mampu menyusun program kerja, mampu menyusun organisasi kepegawaian, mampu memberikan arahan dan mampu mengoptimalkan sumber daya sekolah.

Kepala sekolah sebagai seorang pendidik termasuk baik, mampu menyusun, melaksanakan program pembelajaran/layanan bimbingan dan konseling, mampu membimbing guru, mampu membimbing karyawan, mampu membimbing siswa, mampu mengembangkan staf, mampu mengikuti perkembangan iptek, dan mampu memberi contoh mengajar/membimbing

Kepala sekolah sebagai seorang administrator termasuk dalam kategori baik, mampu mengelola administrasi proses belajar dan pembelajaran serta bimbingan dan konseling, mampu mengelola administrasi kesiswaan, mampu mengelola administrasi ketenagaan, mampu mengelola administrasi keuangan, mampu mengelola administrasi sarana dan prasarana serta mampu mengelola administrasi persuratan.

Kepala sekolah sebagai seorang wirausahawan (inovator) termasuk dalam kategori baik, mampu mencari/menemukan gagasan baru dan mampu melaksanakan pembaharuan.

Kepala sekolah sebagai seorang pencipta iklim kerja termasuk dalam kategori baik, mampu mengatur lingkungan kerja fisik, mampu mengatur suasana kerja non fisik dan mampu menrapkan prinsip penghargaan dan hukuman.

Kepala sekolah sebagai seorang penyelia (supervisor) termasuk dalam kategori baik, mampu menyusun program supervisi pendidikan dan mampu melaksanakan program supervisi pendidikan.

Peranan kemampuan kerja kepala sekolah sebagai seorang pemimpin, manajer, pendidik, administrator, wirausahawan (inovator), pencipta iklim kerja dan penyelia (supervisor). Jika peranan ini dilaksanakan dengan baik dan sungguh-sungguh maka akan tercapai kemajuan sekolah yang merupakan hasil kerja atau kinerja kepala sekolah. Seperti dikatakan oleh Stephen P. Robbins (2000:46-48) bahwa kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap tingkat kinerja. Kinerja tersebut dapat ditingkatkan jika kepala sekolah terus menerus menjalankan peranannya dengan penuh tanggung jawab

Kepala sekolah yang handal mempunyai kemampuan psikis berupa kecerdasan yang tinggi berupa pengetahuan dan keterampilan mengambil keputusan yang cepat dan tepat dalam menentukan langkah dan strategi untuk kemajuan sekolah. Kepala sekolah juga mempunyai kemampuan fisik yang kuat agar dapat memimpin sekolah dengan lancar. Hal ini dikemukakan oleh Anwar Prabu (2005:67) bahwa kepala sekolah yang mempunyai kemampuan psikologis (IQ, knowledge, skill) dan fisik, lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Perpaduan kemampuan tersebut akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Kemampuan tersebut sangat menentukan dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Kinerja kepala sekolah dapat dilihat melalui efisiensi dalam penggunaan biaya, sarana prasarana, tenaga, waktu seminimal mungkin untuk mencapai hasil maksimal dan efektivitas dalam mencapai tujuan sekolah.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian berupa hasil wawancara, hasil angket dan hasil observasi tentang peranan kemampuan kerja kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya di SMP Angkasa Jakarta, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Hasil angket yang diisi oleh guru bahwa kepala sekolah mempunyai kemampuan yang baik sebagai seorang pemimpin, manajer, pendidik, penyelia (supervisor), administrator wirausahawan (inovator) dan pencipta iklim kerja, termasuk dalam kategori kinerja yang baik.
2. Hasil wawancara dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bahwa kepala sekolah mempunyai kemampuan kerja yang baik sebagai seorang pemimpin, manajer, pendidik, penyelia (supervisor), administrator, wirausahawan (inovator) dan pencipta iklim kerja, termasuk dalam kategori kinerja yang baik.
3. Hasil observasi menyatakan bahwa keadaan sarana dan prasarana seperti peralatan belajar, perlengkapan sekolah cukup lengkap dan baik, keadaan gedung dan ruang belajar dan ruang lainnya terawat dan bersih serta keadaan lingkungan sekolah kondusif yaitu aman, nyaman, mendukung untuk penyelenggaraan kegiatan belajar dan pembelajaran.

Berdasarkan beberapa simpulan yang telah dikemukakan maka diperoleh satu simpulan bahwa kemampuan kerja kepala sekolah berperan **baik** dalam meningkatkan kinerjanya di SMP Angkasa Jakarta.

Saran

1. Hendaknya kepala sekolah mau menerima masukan dari guru, pegawai dan masyarakat untuk kemajuan sekolah.
2. Kepala sekolah hendaknya lebih mempererat hubungan interpersonal dengan guru dan pegawai sekolah agar diketahui masalah yang dihadapi personal sekolah.

REFERENCES/DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (1998) Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
Arikunto Suharsimi (2002). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
Atmodiwirio, Soebagio (2000). Manajemen pendidikan Indonesia. Jakarta: Ardadizya Jaya.
Budiyono, Amrullah Haris (2004). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
Dinas Pendidikan Dasar (2005). Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Kepala Sekolah. Jakarta: Dipend.
Hasibuan, Malayu S.P (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
Iswahyudi (2009). Skripsi: Pengaruh Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pimpinan Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta: UII.

- Kritner, Robert and Angelo Kinicki. (2005). *Organizational Behavior*. Chicago: Irwin.
- Mangku negara, Anwar Prabu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Permadi, Dadi (2008). *Kepemimpinan Mandiri (Profesional) Kepala Sekolah*, Bandung: Sarana Panca Karya.
- Purwanto, Ngalim (2004). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rizal, Velthzal, Ahmad Fauzi Mohd. Basri (2003). *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2009). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi Jilid 2 Edisi Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Scherhorn, Jr, John R. (2008). *Manajemen Buku 1 Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Andi.
- Schermerhorn, Jr, John R. (2008). *Manajemen Buku 2. Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Andi.
- Soetjipto dan Rafli Kosasi. (2009). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stoner, James A.F and R. Edward Freeman (2005). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Stoner, James A. F and R. Edward Freeman and Daniel R. Gilbert JR. (2006). *Manajemen Jilid II, terjemahan*. Jakarta: Prenhallindo.
- Suhardiman, Budi (2011). *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Edisi Khusus No. 2 Agustus. Bandung: UPI.
- Tarsono (2012). *Journal Of Economic Education Vol.1 No. 1*. Semarang: UNS,