

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA GURU SMA/MA DI KABUPATEN ALOR

Fredrik A. Kande

FKIP Universitas Kristen Artawacana Kupang
email: kandefredrik@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja guru. Faktor-faktor tersebut meliputi tingkat pendidikan guru, pengetahuan tentang standar pendidikan, dukungan sesama guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan fisik sekolah dengan kinerja guru SMA/MA Negeri di Kabupaten Alor. Metode penelitian yang digunakan adalah ex-post facto. Populasi penelitian adalah guru SMA/MA se-Kabupaten Alor dengan sampel guru pada SMA Negeri 1, SMA Negeri 2 Kalabahi, SMA Negeri Alor Barat Daya, dan MA Negeri Kalabahi Kabupaten Alor. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Adapun teknik analisis data digunakan teknik analisis korelasi dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) tingkat pendidikan guru memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan $r < 0,05$; (2) pengetahuan guru tentang standar pendidikan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan $r < 0,05$; (3) dukungan sesama guru memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan $r < 0,05$; (4) gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan $r < 0,05$; (5) lingkungan fisik sekolah memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan $r < 0,05$; (6) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan guru, pengetahuan tentang standar pendidikan, dukungan sesama guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan fisik sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan sumbangannya terhadap kinerja guru sebesar 35%.

Kata kunci: tingkat pendidikan, standar pendidikan, gaya kepemimpinan, lingkungan fisik, dan kinerja guru

FACTORS RELATED TO THE TEACHER SENIOR HIGH SCHOOL PERFORMANCE (SMA/MA) IN ALOR REGENCY

Abstract

This study aims to reveal the relationship between teachers' educational level, understanding of standards of education, fellow teachers' support, principals' leadership style, and physical school environment and teachers' performance in State Senior High Schools (SSHs)/Islamic Senior High Schools (ISHs) in Alor Regency. The study uses an ex post facto research method. The population of the study consists of teachers of SMA/MA in Alor Regency with teachers of SMA Negeri 1 and SMA Negeri 2 Kalabahi, SMA Negeri 1 South West Alor, and MA Negeri Kalabahi as the sample. The data were collected by using a questionnaire and were analyzed by using a correlation technique. The results of the study show that: (1) teachers' educational level has a significant and positive correlation with teachers' performance in SSHs/ISHs in Alor Regency at $r < 0.05$, (2) teachers' understanding of standards of education has a significant and positive correlation with teachers' performance in SSHs/ISHs in Alor Regency at $r < 0.05$, (3) fellow teachers' support has a significant and positive correlation with teachers' performance in SSHs/ISHs in Alor Regency at $r < 0.05$, (4) principals' leadership style has a significant and positive correlation with teachers'

performance in SSHSs/ISHS in Alor Regency at $r < 0.05$, (5) physical school environment has a significant and positive correlation with teachers' performance in SSHSs/ISHS in Alor Regency at $r < 0.05$, and (6) teachers' educational level, understanding of standards of education, fellow teachers' support, principals' leadership style, and physical school environment as an aggregate have a significant and positive correlation with teachers' performance with a contribution of 35%.

Keywords: education level, education standard, teachers' support, leadership style, physical environment, teacher's performance

PENDAHULUAN

Studi tentang guru dewasa ini semakin penting dilakukan mengingat adanya tuntutan masyarakat dan amanat undang-undang yang menghendaki profesionalisme guru. Lahirnya UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen merupakan bukti dari pengakuan negara dan masyarakat yang menempatkan guru sebagai faktor determinan dalam penyelenggaraan pendidikan. Guru tidak saja mendapat pengakuan tetapi juga dituntut untuk dapat mengembangkan kemampuannya sesuai standar. Tuntutan akan kemampuan guru inilah yang mengharuskan berbagai upaya konkrit untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Profesionalisme guru mengalami perkembangan karena meningkatnya kualifikasi pendidikan dan bertambahnya pengalaman. Semakin tinggi kualifikasi pendidikan guru dan bertambahnya pengalaman yang relevan dengan intensitas yang tinggi maka akan meningkat pula profesionalismenya. Sebaliknya guru dengan kualifikasi pendidikan yang minim, juga pengalaman dengan intensitas yang rendah memiliki tingkat profesionalisme yang cenderung rendah.

Untuk meningkatkan profesionalisme guru diperlukan berbagai upaya yang dipandang selaras dengan tuntutan profesionalisme guru, misalnya melalui program studi lanjut, dan program pengembangan profesi, seperti penataran, pendidikan dan pelatihan (Diklat). Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru. Dengan meningkatnya profesionalisme guru pada

gilirannya dapat meningkatkan kualitas output sekolah.

Salah satu indikator profesionalisme guru adalah kinerja. Guru juga dituntut memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam melaksanakan tugasnya profesionalisme guru perlu ditunjukkan dengan kinerja yang tinggi. Dengan kinerja yang tinggi maka faktor guru sebagai faktor determinan proses pembelajaran akan memiliki sumbangan yang lebih nyata bagi peningkatan kinerja sekolah.

Untuk meningkatkan kinerja guru dapat digunakan berbagai pendekatan, misalnya melalui pelatihan jabatan, melalui kepemimpinan yang efektif, dan melalui riset. Riset sangat penting, oleh karena permasalahan guru tidak cukup dilihat pada praktik, maupun pada konsep, dan teori yang mendasarinya tetapi juga perlu dilacak pada riset yang relevan. Suatu riset ilmiah tidak saja diharapkan dapat memotret dan mengungkap berbagai fakta mengenai guru tetapi juga dapat melahirkan rekomendasi yang berbobot. Dengan rekomendasi tersebut maka berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru memiliki kekuatan antisipatif dan nilai adaptabilitas yang tinggi.

Dalam rangka mewujudkan harapan di atas maka tepat jika riset akademik ini diarahkan pada upaya mencari tahu penyebab atau hal-hal yang memengaruhi kinerja guru pada tingkat SMA/MA Negeri di Kabupaten Alor Provinsi Nusa Tenggara Timur. Untuk mengungkapkan alasan yang mendasari

pemilihan isu ini, berikut akan diungkapkan berbagai permasalahan menyangkut potret guru di SMA/MA Negeri se-Kabupaten Alor.

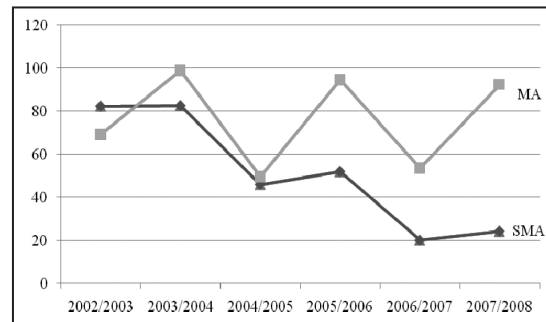
Di Kabupaten Alor sampai dengan tahun 2008 terdapat 11 SMA/MA; lima SMA/MA Negeri dan enam SMA/MA swasta (Dinas Pendidikan Kabupaten Alor, 2007). Khusus pada SMA/MA negeri jumlah guru sebanyak 149 orang yang terdiri atas guru tetap 104 orang dan guru tidak tetap sebanyak 15 orang (Dinas Pendidikan Kabupaten Alor, 2006). Dari jumlah tersebut yang memiliki kualifikasi pendidikan S1 sebanyak 66,42% (Dinas Pendidikan Kabupaten Alor, 2005).

Dari jumlah tersebut guru harus mengajar siswa yang juga tersebar pada lima SMA/MA Negeri sebanyak 2.335 orang. Kalau dilihat dari rasionya, rasio guru murid di Kabupaten Alor untuk jenjang SMA/MA adalah 1:20 orang, satu guru mengajar 20 orang. Jika melihat standar pendidikan, perbandingan guru-siswa ini tidaklah ideal. Tetapi walaupun begitu para guru tetap melaksanakan tugas profesinya.

Persoalan sebagaimana diuraikan di atas dapat memengaruhi kinerja guru. Fokus studi ini semakin memiliki arti jika dikaitkan dengan potret hasil belajar siswa di SMA/MA di Kabupaten Alor yang masih rendah. Tampak bahwa mayoritas siswa SMA/MA di Kabupaten Alor tahun sejak tahun 2002 masih memperlihatkan hasil belajar yang cukup memprihatinkan. Selengkapnya data menyangkut tingkat hasil belajar siswa SMA/MA sejak 2002 sampai 2008 dapat dilihat pada Gambar 1.

Grafik perkembangan hasil Ujian Nasional SMA/MA enam tahun terakhir cenderung menurun. Pada Tahun Ajaran 2002/2003 sebesar 82.52%; Tahun Ajaran 2003/2004 sebesar 82.80%; Tahun Ajaran 2004/2005 46.18%; Tahun Ajaran 2005/2006 52.12%; Tahun Ajaran 2006/2007 20.27%; Tahun Ajaran 2007/2008 24.41%. Sementara perkembangan hasil Ujian Nasional MA enam

tahun terakhir cenderung fluktuatif. Pada Tahun Ajaran 2002/2003 sebesar 69.29%; Tahun Ajaran 2003/2004 sebesar 98.99%; Tahun Ajaran 2004/2005 49.64%; Tahun Ajaran 2005/2006 94.57%; Tahun Ajaran 2006/2007 53.71%; Tahun Ajaran 2007/2008 92.44%. Data ini belum memperlihatkan hasil keadaan yang stabil.



Gambar 1. Grafik Persentase Hasil Ujian Nasional SMA & MA 6 Tahun Terakhir

Potret hasil belajar di atas merupakan indikasi dari belum baiknya kualitas pengelolaan pembelajaran pada jenjang SMA/MA. Disamping itu patut diakui bahwa persoalan kualifikasi dan kompetensi, dan kinerja guru pun dapat menjadi faktor penyebab. Faktor guru merupakan faktor determinan oleh karena sepanjang pembelajaran masih mengandalkan tatap muka di kelas otomatis peran guru menjadi sentral. Dalam hal ini persoalan kinerja guru tentu ikut memengaruhi hasil belajar siswa sebagaimana data di atas. Sejumlah persoalan yang mengitari pelaksanaan pendidikan pada SMA/MA di Kabupaten Alor, di antaranya (1) belum semua guru SMA/MA Negeri memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai. (2) masih terbatasnya pengetahuan guru tentang standar nasional pendidikan. (3) masih rendahnya kualitas kepemimpinan kepada sekolah SMA/MA Negeri. (4) masih rendahnya kualitas pengelolaan pendidikan pada SMA/MA Negeri. (5) ada *trend* penurunan tingkat kelulusan siswa SMA Negeri di Kabupaten Alor enam tahun

terakhir. (6) belum stabilnya kecenderungan tingkat kelulusan siswa MA di Kabupaten Alor. (7) masih rendahnya mutu sarana dan prasarana pendidikan pada SMA/MA Negeri di Kabupaten Alor. (8) masih rendahnya kualifikasi kepala sekolah SMA/MA Negeri di Kabupaten Alor. (9) peran komite sekolah dan partisipasi orang tua siswa yang masih minim. (10) kerja sama guru dalam mendukung pelaksanaan tugas yang masih sangat bervariasi.

Melihat fenomena di atas, muncul pertanyaan (1) apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan guru dengan kinerja guru? (2) apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara pengetahuan tentang standar pendidikan dengan kinerja guru? (3) apakah ada hubungan yang positif dan signifikan gaya dukungan sesama guru dengan kinerja guru? (4) apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru? (5) apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan fisik sekolah dengan kinerja guru? Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian pada permasalahan yang dianggap penting, yaitu (a) kinerja guru (b) tingkat pendidikan (c) pengetahuan tentang standar pendidikan (d) dukungan sesama guru (e) gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan (f) lingkungan fisik sekolah.

Kinerja merupakan kemampuan mengoperasikan dengan sangat efisien, dan cepat suatu proses mencapai target yang tinggi. Rogers (1994) mengatakan, "kinerja merupakan suatu konstruk yang bersifat multidimensional, pengukurannya juga bervariasi tergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang membentuk kinerja" (Mahmudi, 2005: 6). Sementara Smith's dalam Landy dan Farr (1983:5) mengatakan *performance* menunjuk kepada tiga level, yaitu *behavior* (perilaku), *results* (hasil-hasil), dan *organizational effectiveness* (keefektifan organisasi). Alexander, et.al. (2005: 2)

memahami sebagai sebuah mekanisme untuk mengukur hasil dan keefektifan, sebagaimana dinyatakan "...to performance as a mechanism for measuring outcomes and effectiveness". Berangkat dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah gambaran perilaku individu atau kelompok yang terbentuk dari kombinasi beragam faktor yang memenuhi standar. Kalau dihubungkan dengan kinerja guru maka definisinya menjadi, kualitas kerja yang dicapai guru melalui kombinasi beragam faktor sesuai standar. Menurut Decenzo & Robbins (1999: 297), indikator kinerja meliputi kuantitas kerja (*quantity of work*), kualitas kerja (*quality of work*), pengetahuan pekerjaan (*job knowledge*), kerjasama (*cooperation*), loyalitas (*loyalty*), kehadiran (*attendance*), kejujuran (*honesty*), integritas (*integrity*), sikap (*attitudes*), dan inisiatif (*initiative*), sedangkan menurut Mitchel (1978: 343) indikator kinerja dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut: (1) kualitas kerja, (2) ketepatan waktu, (3) inisiatif, (4) kapasitas, (5) komunikasi.

Faktor pendidikan mencakup dua hal, yaitu kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan. Kualifikasi pendidikan merupakan tingkat pendidikan seseorang yang diperoleh melalui bangku pendidikan. Menurut Sugiyono (2007), "dalam dunia kerja yang tamat Sekolah Dasar umumnya menjadi tenaga kasar; SMP umumnya menjadi juru teknik pembantu, pelatih; SMA umumnya Juru teknik, pelatih (ahli pembantu); D1 umumnya menjadi teknisi, ahli muda; D3 umumnya menjadi teknisi, ahli madya; DIV/ Sarjana (S1) umumnya menjadi ahli; S2/ pascasarjana menjadi spesialis I; dan S3/ Doktor menjadi spesialis II). Kualifikasi pendidikan dinyatakan dalam lama pendidikan yang merupakan faktor penentu dalam jenjang ketenagakerjaan. Semakin tinggi kualifikasi pendidikan, maka semakin tinggi pula jenjang ketenagakerjaan. Sebaliknya semakin rendah

kualifikasi pendidikan semakin rendah pula jenjang ketenagakerjaan. Jenjang ketenagakerjaan merepresentasikan adanya jenjang tugas yang berbeda-beda dan sudah pasti tugas yang berbeda-beda menuntut kemampuan yang berbeda-beda pula.

Pengetahuan tentang standar pendidikan berkaitan dengan pengetahuan tentang apa yang diharapkan dari seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Bloom (2001:1-3) membagi pengetahuan ke dalam dua belas macam, yaitu 1) *knowledge of specifics*; 2) *knowledge of terminology*; 3) *knowledge of specifics facts*; 4) *knowledge of ways and means of dealing with specifics*; 5) *knowledge of conventions*; 6) *knowledge of trend and sequences*; 7) *knowledge classification and categories*; 8) *knowledge of criteria*; *knowledge of methodology*; 9) *knowledge of universals and abstractions in the field*; 10) *knowledge of principles and generalizations*; 11) *knowledge theories and structures* *Knowledge of criteria*, *knowledge of methodology*; 12) dan *knowledge of principles and generalization* merupakan syarat penting. *Knowledge of criteria* merupakan jenis pengetahuan mengenai persyaratan dan standar. Bagi guru pengetahuan kriteria berkaitan dengan pengetahuan menyangkut persyaratan guru yang profesional atau standar pendidik. Pengetahuan akan standar proses, standar pengelolaan, dan seterusnya. *Knowledge of methodology* merupakan jenis pengetahuan mengenai prosedur atau tata cara. Bagi guru pengetahuan prosedur berkaitan dengan pengetahuan mengenai langkah-langkah penyusunan KTSP dan proses pembelajaran (rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran). *Knowledge of principles and generalizations* merupakan jenis pengetahuan akan prinsip-prinsip dan hal-hal umum. Bagi guru pengetahuan ini berkaitan dengan pengetahuan akan prinsip-prinsip dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran. Misalnya, prinsip pemerataan, relevansi,

mutu, fleksibilitas, keefektifan, efisiensi, dan seterusnya.

Dukungan sesama merupakan faktor eksternal yang ikut memengaruhi kinerja individu. Kinerja karyawan tidak saja ditentukan oleh faktor-faktor internal seperti pengetahuan, kompetensi dan motivasi, tetapi juga oleh dukungan sesama. Menurut Wallach dan Jackson (Timpe, 1987: 181), “dukungan merupakan tingkat di mana manajemen dan karyawan lain dipandang membantu, mendorong, dan umumnya sensitif terhadap kebutuhan dan nilai-nilai orang lain.” Kerjasama kelompok merupakan tingkat di mana karyawan terdorong untuk bekerja bersama-sama dan secara bersama untuk memecahkan masalah sebagai satu kelompok. Dan komunikasi merupakan tingkat di mana karyawan merasakan bahwa ada saluran-saluran yang cukup bagi komunikasi yang efektif antara kelompok-kelompok kerja dari dan kepada para pengawas mereka.” Aspek dukungan dilihat dalam kaitan dengan hubungan antar karyawan. Hiller (Timpe, 1987:23) mengatakan bahwa “hubungan yang baik yang berkaitan dengan manusia di dalam sebuah organisasi adalah faktor penyumbang yang paling penting terhadap keberhasilan perusahaan.” Pendapat Hiller merupakan suatu argumentasi penting betapa kuatnya pengaruh hubungan antar manusia di dalam organisasi bagi keberlangsungan dan kesuksesan organisasi. Kendatipun aspek kompetensi individu menjadi penting tetapi mustahil individu bekerja sendiri untuk mencapai keberhasilan, sebab diperlukan adanya kolaborasi, bahkan sinergi dalam organisasi.

Hubungan antarkaryawan dalam organisasi sudah semestinya dapat memperlihatkan nilai-nilai sebagaimana disebutkan di atas, jika salah satu nilai saja hilang, maka akan ikut menggeser nilai lainnya. Oleh karena itu penting sekali memelihara nilai-nilai tersebut sebagai modal untuk memperlihatkan kualitas hubungan

yang dapat berkontribusi bagi penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sebagai prasyarat pencapaian kinerja karyawan organisasi. Untuk aspek ini Hiller mengatakan, dalam ungkapan, “berbuatlah kepada orang lain sebagaimana Anda mengharapkan mereka berbuat kepada Anda (Timpe” 1987: 21).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Wallach dan Jackson (Timpe, 1987:181) mengatakan bahwa, “gaya kepemimpinan merupakan tingkat dimana karyawan merasakan bahwa manajemen mendorong partisipasi dan reseptif serta responsif terhadap masukan, gagasan, dan saran-saran karyawan.” Gaya kepemimpinan merupakan salah satu bentuk penciptaan suasana organisasi. Jika suasana organisasi yang tercipta berasal dari gaya kepemimpinan yang tidak reseptif dan responsif maka kegagalan karyawan organisasi merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari. Menurut Hiller bahwa, “kegagalan seseorang di dalam suatu organisasi jarang diakibatkan oleh orang itu sendiri, tetapi dapat diakibatkan oleh kepemimpinan yang buruk. Untuk mencegah kegagalan, kepemimpinan setiap organisasi harus menerima tanggung jawab penuh, dan terikat kepada tindakan-tindakan positif yang penting bagi manajemen sumberdaya manusia agar berhasil” (Timpe, 1987:21). Hiller tiba pada simpulan demikian oleh karena banyak dijumpai faktor kepemimpinan sering sekali menjadi penyebab kegagalan organisasi. Kepemimpinan yang tidak mampu menggerakkan karyawannya, memberikan garis besar rencana organisasi, dan mengabaikan potensi dan keterampilan karyawan merupakan penyebab kegagalan organisasi. Seorang bawahan akan merasa termotivasi bekerja jika ia didengar, diakui, dan dilibatkan secara penuh oleh pemimpinnya dalam kegiatan organisasi.

Indikator lingkungan fisik menunjuk kepada kondisi fisik tempat kerja. Organisasi seyogyanya dapat memberikan jaminan fisik

tempat kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawannya. Kondisi fisik yang dimaksudkan di sini adalah ruang kantor tempat kerja. Menyangkut hal ini Airson (Timpe, 1987: 1020 mengatakan bahwa, “penerapan konsep ruang kantor terbuka dapat memotivasi pegawai. Dalam rancangan kantor terbuka, lingkungan fisik (terutama pencahayaan, pengaturan suhu udara dan akustik) menciptakan suatu suasana di mana pekerjaan merupakan hal yang menyenangkan bagi pegawai. Suatu latar belakang terus berlanjut, tetapi lembut dan tersebar (karena merupakan ciri dari akustik) sehingga tidak menarik perhatian. Pandangan orang lain pada pekerjaan merupakan bagian dari suasana umum, bekerja sebagai stimulan dan membuat pekerjaan sebagai suatu dorongan, sehingga menambah motivasi dan efisien. Fakta bahwa anggota organisasi lebih sering saling melihat dibandingkan dengan bila mereka berada dalam ruang kantor yang konvensional, mengurangi intrik dan prasangka antara sesama pegawai dan antara atasan dan bawahan. Hal ini akan menambah kerjasama dan meningkatkan keterikatan. Kesadaran akan organisasi total mengurangi “egoisme kelompok” dan menambah kerjasama tim dan kerjasama, sambil memperkuat identifikasi dan keterlibatan dengan tujuan dan kegiatan total departemen. Rancangan terbuka dilandaskan pada dua prinsip, keluwesan dan penghematan biaya” (Timpe, 1987:138-139).

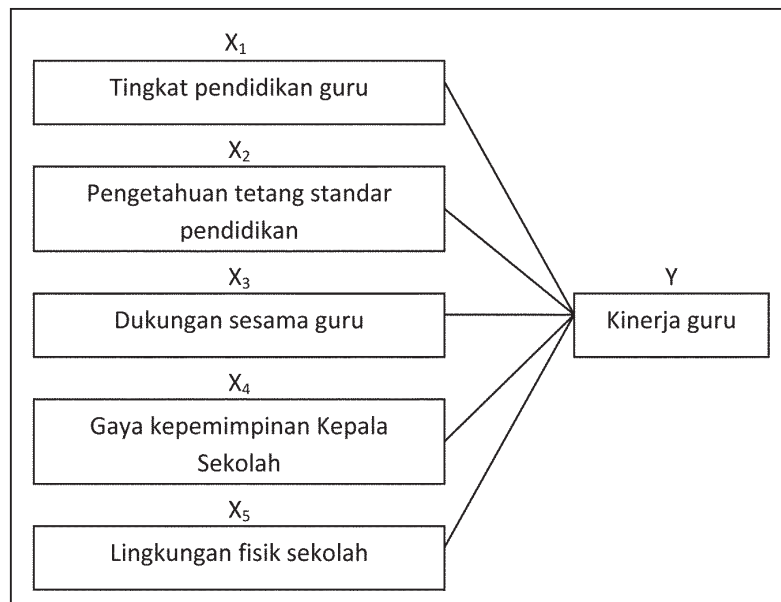
Dalam konteks sekolah guru merupakan subjek yang perlu dipertimbangkan moral kerjanya. Di samping jenis pekerjaan yang mereka lakukan berbeda dengan karyawan di instansi yang berbeda. Ciri pekerjaan guru yakni mengajar, sehingga ia membutuhkan ruang kelas. Namun, ruang guru sebagai tempat melakukan persiapan dan menerima konsultasi siswa juga perlu mempertimbangkan aspek moral para guru. Menurut Airson ada tiga pertimbangan tambahan lagi yang harus dikaji, (1) komunikasi visual dan lisan apa yang diperlukan antara pegawai, (2) kepadatan

sosial, atau peta dari kemungkinan kemudahan akses fisik pegawai dengan kawan sekerjanya juga penting, karena erat hubungannya dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya. (3) seringkali pegawai memerlukan tempat pribadi untuk melakukan kegiatan sehari-hari. Keterbukaan yang diasosiasikan dengan penyekat dapat berdampak negatif bila pembicaraan bersifat rahasia dan peka dilakukan dalam kantor “individual” (Timpe, 1987: 142).

Kinerja guru pada hakekatnya adalah gambaran kualitas perilaku guru yang merepresentasikan dua hal penting, yaitu kompetensi dan motivasi. Kompetensi merupakan akumulasi dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu. Kompetensi dan motivasi guru antara lain akan tampak pada sikap disiplin, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, komunikasi, mencari informasi baru, suka pekerjaan yang menantang, berpegang pada standar, penggunaan kewenangan, dan ketegasan dalam memberlakukan standar kualitas.

Kinerja guru bukan merupakan variabel tunggal yang berdiri sendiri, melainkan berhubungan dengan sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut terdiri dari pertama faktor pendidikan guru, pengetahuan tentang standar pendidikan, faktor dukungan sesama, gaya kepemimpinan, dan lingkungan fisik. Visualisasi dari uraian di atas, sebagaimana tertera pada Gambar 2.

Penelitian ini dilaksanakan di tingkat SMA/MA Negeri di Kabupaten Alor Provinsi Nusa Tenggara Timur. Populasinya yakni seluruh guru yang berada pada empat SMA/MA Negeri di Kabupaten masing-masing SMA Negeri 1 Kalabahi, SMA Negeri 2 Kalabahi, SMA Negeri 1 Alor Barat Daya, dan MA Negeri Kalabahi, yang berkedudukan di kota dan pinggiran Kota Kalabahi sebanyak 139 guru. Pengambilan sampel menggunakan teknik proporsional random sampling (Sugiyono, 2008:120) Sampel penelitian diambil dari guru-guru pada pada sebanyak 95 orang dengan taraf kesalahan 5% (Isaac dan Michael, dalam Sugiyono, 2008: 128).



Gambar 2. Hubungan Tingkat Pendidikan Guru, Pengetahuan tentang Standar Pendidikan, Dukungan Sesama Guru, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Lingkungan Fisik Sekolah dengan Kinerja Guru.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat dan lima variabel bebas. Variabel terikat yakni kinerja guru (Y), dan variabel bebas, yakni tingkat pendidikan guru (X_1), pengetahuan tentang standar pendidikan (X_2), dukungan sesama guru (X_3), gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_4), dan lingkungan fisik sekolah (X_5).

Instrumen pengumpulan data menggunakan angket, dan data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi dari Pearson. Analisis dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 16.0. Analisis korelasi dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian berkaitan dengan hal berikut. *Pertama*, ada hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan guru dengan kinerja guru. *Kedua*, ada hubungan yang positif dan signifikan antara pengetahuan tentang standar pendidikan dengan kinerja guru. *Ketiga*, ada hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sesama guru dengan kinerja guru. *Keempat*, ada hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. *Kelima*, ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan fisik sekolah dengan kinerja guru. *Keenam*, ada hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan guru, pengetahuan tentang standar pendidikan, dukungan sesama guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan fisik sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian disajikan dalam dua kelompok yaitu hasil analisis deskriptif dan hasil analisis regresi ganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat pendidikan guru menunjukkan 70.50% berkualifikasi S1 (rerata=16.47); pengetahuan tentang standar pendidikan dalam kategori sedang (rerata=32.73) dengan persentase tingkat pengetahuan tentang standar pendidikan sebesar 55.78% dari kriteria yang

ditetapkan; dukungan sesama guru dalam kategori baik (rerata = 21.62) dengan tingkat persentase sebesar 77.90% dari kriteria yang ditetapkan; gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori baik (rerata = 23.75) dengan tingkat persentase sebesar 67.37% dari kriteria yang ditetapkan; lingkungan fisik sekolah dalam kategori baik (rerata = 20.16) dengan tingkat persentase sebesar 84.22% dari kriteria yang ditetapkan; kinerja guru dalam kategori baik (rerata= 37.62) dengan tingkat persentase sebesar 61.05% dari kriteria yang ditetapkan.

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan guru dengan kinerja guru dengan r sebesar 0.37, dan $p < 0.05$; ada hubungan yang positif dan signifikan antara pengetahuan tentang standar pendidikan dengan kinerja guru dengan r sebesar 0.23, dan $p < 0.05$. ada hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sesama guru dengan kinerja guru dengan r sebesar 0.41 dan $p < 0.05$; ada hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan r sebesar 0.45 dan $p < 0.05$; dan ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan fisik dengan kinerja guru dengan r sebesar 0.47 dan $p < 0.05$.

Tingkat pendidikan guru SMA/ MA Negeri di Kabupaten Alor menunjukkan 70.50% berkualifikasi S1. Hal ini berarti kualifikasi pendidikan guru belum semuanya mencapai standar tenaga pendidik. Dugaan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan guru dengan kinerja guru SMA/MA Negeri di Kabupaten Alor tersebut didukung oleh data yang telah ditemukan sampai dengan saat penelitian dilakukan. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan guru maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Secara umum pengetahuan tentang standar pendidikan menunjukkan dalam

kategori sedang, dengan tingkat persentase 55,78%. Dugaan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara pengetahuan guru tentang standar pendidikan dengan kinerja guru SMA/MA Negeri di Kabupaten Alor” tersebut didukung oleh data yang telah ditemukan sampai dengan saat penelitian dilakukan. Hal ini ditunjukkan dengan analisis data pada pengujian hipotesis yang positif dan signifikan. Dapat dikatakan bahwa semakin baik pengetahuan guru tentang standar pendidikan maka semakin baik pula kinerja guru.

Pengetahuan guru tentang standar pendidikan memang tidak mencakup delapan standar dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005. Pengetahuan guru dalam studi ini hanya sebatas pada pengetahuan tentang standar isi pasal 16 dan 17, standar proses pasal 19, 20, dan standar penilaian pasal 63, dan 64. Kesemuanya meliputi hal penyusunan KTSP, proses pembelajaran, prosedur penyusunan KTSP, dan prosedur pembelajaran. Tingkat persentase tersebut dapat dimaknai bahwa belum baiknya pengetahuan guru tentang standar pendidikan.

Menyangkut dukungan sesama guru secara umum dalam kategori baik dengan persentase 77.90%. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sesama guru belum sepenuhnya maksimal. Persentase tersebut dapat dimaknai bahwa belum semua guru merasakan dukungan antara sesama. Dugaan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sesama guru dengan kinerja guru SMA/MA Negeri di Kabupaten Alor” tersebut didukung oleh data yang telah ditemukan sampai dengan saat penelitian dilakukan. Hal ini ditunjukkan dengan analisis data pada pengujian hipotesis yang signifikan. Dapat dikatakan bahwa semakin baik dukungan sesama guru maka semakin baik pula kinerja guru.

Secara umum gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori baik dengan persentase 67.37%. Hal ini menunjukkan

bahwa kepala sekolah belum secara maksimal memperlihatkan kepemimpinan yang baik khusus dalam hal petunjuk-petunjuk sederhana dan keterbukaan dalam menerima masukan. Persentase tersebut dapat dimaknai bahwa belum semua guru merasakan kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah. Dugaan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMA/MA Negeri di Kabupaten Alor” tersebut didukung oleh data yang telah ditemukan sampai dengan saat penelitian dilakukan. Hal ini ditunjukkan dengan analisis data pada pengujian hipotesis yang positif dan signifikan. Dapat dikatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru.

Secara umum lingkungan fisik sekolah dalam kategori baik dengan persentase 84.22%. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan sekolah masih belum sepenuhnya menjamin kenyamanan bagi warga sekolah. Dugaan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan fisik sekolah dengan kinerja guru SMA/MA Negeri di Kabupaten Alor tersebut didukung oleh data yang telah ditemukan sampai dengan saat penelitian dilakukan. Hal ini sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan. Ini ditunjukkan dengan analisis data pada pengujian hipotesis yang signifikan. Dapat dikatakan bahwa semakin baik kondisi lingkungan fisik, maka semakin baik pula kinerja guru.

Secara umum kinerja guru dalam kategori baik dengan persentase 61.05%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya maksimal khusus dalam hal disiplin, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif, komunikasi, mencari informasi baru, suka pekerjaan menantang, berpegang pada aturan, penggunaan kewenangan, dan ketegasan dalam memberlakukan standar kualitas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh simpulan sebagai berikut. Tingkat pendidikan guru, dukungan sesama guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan fisik sekolah, dan kinerja guru SMA/MA Negeri di Kabupaten Alor dalam kategori baik. Tingkat pendidikan guru, dukungan sesama guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan fisik sekolah memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru. Meskipun demikian, sumbangan dalam meningkatkan kinerja guru masih belum maksimal.

Guru yang masih memiliki kualifikasi pendidikan yang rendah perlu ditingkatkan. Di samping itu untuk meningkatkan pengetahuan guru tentang standar pendidikan maka kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor agar terus memfasilitasi kegiatan sosialisasi standar nasional pendidikan kepada sekolah. Oleh karena guru juga cukup merasakan bantuan dan kerja sama dari sesama guru maka disarankan kepada para guru agar dapat mengoptimalkan kerja sama dan sinergi dalam pelaksanaan tugas. Kepala Sekolah disarankan agar terus mendorong dan memfasilitasi kerja sama antar guru dalam hal persiapan maupun evaluasi pembelajaran di sekolah. Dalam hal kepemimpinan oleh karena guru cukup merasakan langsung kepemimpinan Kepala Sekolah maka disarankan Kepala Sekolah agar dapat mengintensifkan komunikasi dengan guru tidak hanya untuk menyerap aspirasinya, tetapi juga membantu mencari jalan keluar dari kesulitan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas. Pada pihak lain oleh karena kondisi lingkungan fisik sekolah juga cukup dirasakan langsung oleh guru dalam melaksanakan tugas maka pihak sekolah agar dapat membuat rencana pengembangan fisik sekolah sesuai standar nasional pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Alexander, Bryant K., Anderson, Gary L., Gallegos, Bernardo. 2005.

Performance Theories in Education, Power, Pedagogy, and The Politicsof Identity. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Anderson, L. W., Krathwohl, D. R., & Bloom, B. S. 2001. *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. New York: Longman.

Decenzo, D.A., & Robins, P.S. 1999. *Human Resource Management*. Sixth edition. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. 2008. *Daftar Peserta UN/US SMA/MA & SMK TP. 2002-2008*.

Landy, F. J., & Farr, J. L. 2005. *The Measurement of Work Performance. Methods, Theory, and Applications*. San Diego, New York, Berkeley, Boston, London, Sydney, Tokyo, Toronto: Harcourt Brace Jovanovich, publisher.

Mahmudi. 2005. *Manajemen Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Mitchell, Terrence R. 1978. *People in Organization*. Tokyo: McGraw Hill

Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Timpe, D. A. 1991. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Memotivasi Pegawai* (Terjemahan Susanto Budidharmo). New York: KEND Publishing. (Buku asli diterbitkan tahun 1987).

Timpe, D.A. 1992. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja* (Terjemahan Sofyan Cikmat). New York: KEND Publishing. (Buku asli diterbitkan tahun 1988).

Timpe, D.A. 1991. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Memimpin Manusia*. Terjemahan Sofyan Cikmat. New York: KEND Publishing. (Buku asli diterbitkan tahun 1987.)