

HUBUNGAN PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI ADMINISTRATOR DAN BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DENGAN KEMANDIRIAN GURU DI SEKOLAH

Alwan Tapsiri, M.Syukri, Hj. Masluyah Suib

Program Magister Administrasi Pendidikan FKIP UNTAN, Pontianak

Email : alwantapsirinap@yahoo.co.id.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan peran kepala sekolah sebagai administrator dan budaya organisasi sekolah dengan kemandirian guru di SDN Gugus V Kecamatan Sejangkung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini 36 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang simultan dan signifikan antara peran kepala sekolah sebagai administrator dan budaya organisasi sekolah dengan kemandirian guru di SDN Gugus V Kecamatan Sejangkung. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan analisis korelasi ganda, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan hubungan yang simultan dan signifikan antar variabel yang diukur dalam penelitian ini.

Kata kunci: Administrator, Budaya Organisasi, Kemandirian

Abstract : This research aimed to find out the correlation between the Principal's Role as an Administrator and School Organizational Culture and the Teachers Independence in Elementary School Group 5 of Sejangkung District. This research used a quantitative approach. The number of samples in this research were 36 people. The data collection techniques used were questionnaires, observation and documentation. The results of this research showed that there was a simultaneous and significant correlation between the Principal's Role as an Administrator and School Organizational Culture of the Teachers' Independence in Elementary School Group 5 of Sejangkung District. This was proved by the results of the calculation of multiple correlation analysis, where the significance value was less than 0.05, that was $0.000 < 0.05$. This value indicated the simultaneous and significant correlation between variables measured in this research.

Keywords: Administrator, Organizational Culture, Independence

Kepala sekolah merupakan tugas tambahan dari seorang guru. Tugas tambahan sebagaimana yang dimaksud dalam jabatan tersebut untuk mengendalikan personal yang ada dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam perannya tersebut kepala sekolah harus menangani kegiatan rutin, seperti mengendalikan struktur organisasi, melaksanakan administratif, melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kinerja guru. Ketika kepala sekolah mengatur pembelajaran dengan kurikulum sebagai acuannya, maka itu merupakan peran kepala sekolah sebagai administrator yang dituntut untuk mendayagunakan berbagai sumber secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah sebagai administrator modern harus menggunakan prinsip pengembangan dan pendayagunaan organisasi secara kooperatif dan aktifitas-aktifitas yang melibatkan keseluruhan personel dan orang-orang sumber dalam masyarakat.

Peran kepala sekolah sebagai administrator sangat terkait erat dengan proses memanager sumber daya yang ada. Termasuk di dalamnya bagaimana kepala sekolah menjalin hubungan dengan masyarakat luar dalam rangka pengelolaan sekolah secara optimal. Kepala sekolah sebagai administrator harus mampu memberikan bimbingan dan arahan kepada guru perihal kurikulum, masalah kesiswaan, masalah perlengkapan, kepegawaian, serta hubungan sekolah dengan masyarakat. Kualitas sekolah sangat tergantung dari kepala sekolah baik kepala sekolah sebagai administrator maupun kepala sekolah sebagai manajer. Kepala sekolah harus mampu mengelola dan memberdayakan sumber daya yang ada untuk membangun budaya organisasi secara baik. Seluruh aspek pembelajaran hendaknya dapat dikuasai oleh kepala sekolah sebagai administrator, yang selanjutnya dapat digunakan untuk melaksanakan pengawasan terhadap kinerja guru.

Seorang kepala sekolah harus memiliki keterampilan, dan kaitan dengan perannya sebagai administrator kepala sekolah hendaknya menguasai keterampilan konsep. Made Pidarta (1995: 102) menegaskan “Keterampilan konsep adalah keterampilan untuk menciptakan konsep-konsep baru baik untuk kepentingan manajemen maupun administrasi sekolah”. Sebagai seorang administrator kepala sekolah harus mengetahui konsep belajar yang efektif, karena persoalan belajar berhadapan dengan kurikulum, dan implementasi keterampilan konsep ini merupakan bagian dari peran kepala sekolah sebagai administrator. Kaitannya peran kepala sekolah sebagai administrator hendaklah menguasai administrasi kesiswaan, administrasi keuangan, administrasi kepegawaian, dan administrasi human relation. Semua yang disebutkan itu merupakan implementasi kompetensi kepala sekolah sebagai seorang administrator. Kompetensi atau kemampuan yang mereka miliki itu diharapkan menguatkan atau melandasi peranan dan tanggung jawabnya sebagai administrator, kepala sekolah memerlukan kompetensi administrasi manajemen, kepemimpinan dan supervisi pendidikan.

Memperhatikan teori sebagaimana yang telah diungkapkan tersebut kepala sekolah pada dasarnya diangkat bukan semata-mata karena pengalaman masa kerja dan kepangkatannya. Banyak diantara kepala sekolah yang diangkat karena pertimbangan kesenioritasan. Ternyata mereka tak dapat menunjukkan kinerja yang baik sebagaimana perannya sebagai seorang administrator. Ini fakta yang

mudah didapati di lapangan, diantaranya terdapat kepala sekolah yang diangkat berdasarkan kesenioritasan dengan prestasi kerja yang stagnan. Kopetensi kepala sekolah sebagai administrator merupakan suatu keharusan kompetensi yang dimiliki kepala sekolah. Sebab pada akhirnya kepala sekolah akan menggeluti kopetensi ini untuk memimpin sekolah. Tidak ada seorang kepala sekolahpun yang dapat menghindari dari kopetensi administrasi, karena kegiatan dan operasional sekolah sangat ditentukan oleh seberapa jauh dan seberapa dalam kopetensinya di bidang administrasi dan manajemen sekolah.

Sekolah adalah sebuah organisasi yang memiliki struktur yang jelas dan dipimpin oleh seorang kepala sekolah. Paul A. Wagner (2009: 6) mengatakan "*Hearts of leadership begins in character and moral commitment*". Dalam menjalankan tugas sehari-hari ada kegiatan yang rutin dilaksanakan sehingga menjadi sebuah kebiasaan yang lama kelamaan menjadi sebuah budaya. Kegiatan yang selalu dilaksanakan secara ikhlas oleh personal di sekolah dikatakan sebagai budaya organisasi. Contoh: pengambilan keputusan yang selalu melibatkan seluruh personal yang ada merupakan budaya organisasi sekolah yang dipimpinnya. Setiap pengambilan keputusan untuk menetapkan sesuatu selalu melibatkan semua unsur sekolah baik guru maupun staf administrasi, itulah budaya yang berhasil dibangun di sekolah tersebut. Pengambilan keputusan pada dasarnya merupakan proses memilih diantara alternatif-alternatif, administrator harus memutuskan alternatif mana yang diikuti.

Kaitannya dengan peran kepala sekolah sebagai administrator, maka budaya organisasi sebagaimana yang telah diuraikan di atas sangat penting artinya bagi kelangsungan organisasi itu sendiri. Dalam rangka memberdayakan semua personal yang ada kepala sekolah hendaknya menerapkan budaya yang telah dibangun yaitu melibatkan seluruh guru dan staf setiap pengambilan keputusan. Hal ini mengandung makna bahwa semua personal ikut bertanggung jawab dalam menjalankan keputusan yang telah ditetapkan secara bersama-sama. Konsep dasar peran kepala sekolah sebagai administrator yaitu kemampuan kepala sekolah itu sendiri dalam meningkatkan kinerja guru dan produktivitas sekolah. Sejauhmana peran kepala sekolah sebagai seorang administrator mampu menggerakkan personal yang ada sehingga memiliki kinerja yang bagus. Dengan kinerja yang bagus otomatis produktivitas sekolah juga meningkat. Karena itu kepala sekolah tidak boleh terlalu kaku menjalankan perannya ini dan harus situasional. Mulyasa (2013: 108) menegaskan : "Kepala sekolah harus mampu bertindak situasional, sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada".

Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumberdaya menjadi tolok ukur keberhasilan sekolah. Kemampuan dan keterampilan manajerial kepala sekolah dalam hal ini tidak ada hubungannya dengan tingkat pendidikan. Karena berbagai fakta di lapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah yang hanya memiliki kualifikasi pendidikan strata satu (S1), banyak yang mampu membawa sekolah yang dipimpinnya mencapai prestasi yang bagus, dan mengalahkan sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah yang jenjang pendidikannya lebih tinggi seperti magister (S2). Kasus kemampuan dan keterampilan manajerial kepala sekolah membangun kinerja guru terjadi pada satuan pendidikan Sekolah Dasar Negeri Gugus 5 Kecamatan Sejangkung Kabupaten Sambas. Kualifikasi

latar belakang pendidikan kepala sekolah adalah starta satu (S1), tetapi kinerja guru dan staf sekolah lainnya dapat dikatakan bagus. Keberhasilan kepala sekolah membangun sistem sehingga kinerja guru dinilai bagus tentu ada kiat-kiat strategis yang dilakukan oleh kepala sekolah, sehingga mampu mengukir prestasi sekolah yang sangat bagus. Tugas utama guru adalah mendidik dan mengajar. Agar tugas utama tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, ia perlu memiliki kualifikasi tertentu, yaitu: profesionalisme, memiliki kompetensi dalam ilmu pengetahuan, kredibilitas moral, dan dedikasi dalam menjalankan tugas.

Atas dasar bimbingan kepala sekolah baik sebagai administrator maupun budaya organisasi diharapkan mampu untuk merubah kinerja guru menjadi guru yang mandiri. Kemandirian guru akan terlihat pada saat menghadapi suatu persoalan yang ada kaitannya dengan tugasnya sebagai pendidik, guru tersebut dapat mengatasi dengan tuntas. Guru yang mandiri adalah guru yang mampu untuk melakukan apa yang seharusnya dilakukan oleh seorang guru tanpa merepotkan guru yang lain dan atau kepala sekolah. Kemandirian guru sangat diperlukan di setiap jenjang pendidikan, dan seorang guru dikatakan mandiri apabila guru tersebut melaksanakan disiplin dengan baik, serta komitmen terhadap sekolah. Asrori (2015: 170) menegaskan “Kemandirian adalah yang sesuai dengan hakikat manusia yang paling dasar”. Perilaku guru yang mandiri dapat diimplementasikan dalam kesehariannya bahwa guru selalu disiplin dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolah dan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Berdasarkan kegiatan pengamatan yang terjadi di lapangan masih ditemukan kepala sekolah yang belum menjalankan perannya sebagai seorang administrator dengan baik. Kepala sekolah bertindak dalam memimpin sekolah memainkan perannya sebagai seorang manajer belum mencerminkan sebagai seorang administrator. Budaya organisasi belum sepenuhnya dijalankan, segala keputusan yang ditetapkan oleh sekolah lebih banyak berasal dari kepala sekolah, dan kurang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Sebagian guru masih sangat tergantung dari kepala sekolah dan masih banyak guru yang enggan untuk membenahi diri. Alasannya karena sebagian guru yang bertugas memang berasal dari daerah sekitar sekolah. Sebagian guru merasa sudah puas menjadi guru di pedesaan, sehingga komitmennya terhadap sekolah dan tugas tidak terlalu membanggakan. Apalagi jika dikaitkan dengan disiplin, masih sangat jauh jika dibanding dengan sekolah-sekolah dikota.

Menyadari kondisi seperti ini seharusnya menjadi perhatian semua pihak, khususnya kepala sekolah, pengawas sekolah, Dinas Pendidikan Kabupaten dan pemangku kepentingan untuk secara bersama-sama mengatasi masalah yang dihadapi kepala sekolah dan guru. Seharusnya kepala sekolah sebagai seorang administrator bertindak sesuai dengan perannya sebagai seorang administrator dan budaya organisasi untuk membangkitkan kemandirian guru. Fakta yang terjadi di lapangan penampilan sosok seorang kepala sekolah belum mencerminkan perannya sebagai seorang administrator dan budaya organisasi. Sebagian kepala sekolah masih menganggap dirinya sebagai seorang pemimpin dan manajer. Karena itu masih kecil dirasakan untuk dapat merubah kinerja guru menjadi guru yang mandiri. Guru masih bersifat menunggu apa yang diperintahkan oleh kepala sekolah. Sehingga hal ini menghambat munculnya kemandirian guru dalam

menjalankan tugas profesionalnya sebagai pendidik. Kondisi sebagaimana diungkap tersebut sangat menarik bagi peneliti untuk mencari benang merahnya dalam penelitian, sehingga secara akademik hasil penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan. Karena itu peneliti tertarik untuk mengangkat Hubungan Peran Kepala Sekolah sebagai Administrator dan Budaya Organisasi dengan Kemandirian Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus V Kecamatan Sejangkung.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu rancangan penelitian dimana analisis data menggunakan pendekatan statistik, dengan demikian hasilnya akan memberikan jawaban dan atau analisa data secara tegas. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian kuantitatif senantiasa berbicara dengan angka dan dari data yang ditunjukkan dengan angka tersebut dapat memberikan gambaran yang pasti karena dapat dihitung secara matematis. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah suatu penelitian yang ingin melukiskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Tujuan utama bentuk penelitian korelasional ini adalah untuk menemukan hubungan antar variabel dan memprediksi skor-skor variabel yang satu terhadap variabel yang lain.

Sugiyono (2016: 60) mengungkapkan bahwa “Variabel merupakan atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lain atau satu objek dengan objek lain”. Selain itu variabel sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dan penelitian. Untuk melaksanakan penelitian diperlukan data, dan untuk memperoleh data maka harus ada sumber datanya. Populasi merupakan sumber data sangat diperlukan, karena dengan populasi itu peneliti dapat membuat dan atau menentukan obyek yang diteliti yang benar-benar *representative*, selanjutnya dapat digunakan untuk membuat generalisasi dari hasil penelitian ini.

Sampel merupakan contoh atau bagian dari populasi. menyatakan bahwa yang dimaksud dengan sampel adalah ”bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian”. Dalam penentuan sampel agar benar-benar dapat menjadi sebuah sampel yang representatif, maka perlu metode.

Instrumen merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif. Menurut Arikunto (2003: 134) instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Teknik angket adalah “Sejumlah pertanyaan tertulis yang harus dijawab secara tertulis pula oleh responden”. Artinya peneliti dalam mencari dan/atau mengumpulkan informasi yang diperlukan, tidak secara langsung berhadapan dengan subyek. Responden sebagai subyek cukup mengisi kuesioner dengan memilih salah satu alternatif yang telah disediakan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menjawab pertanyaan penelitian pertama, digunakan rumus deskripsi persentase, yaitu:

$$DP = (\text{Jumlah Skor} : \text{Skor Maksimal}) \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui jumlah skor pada variabel X1 yang terkumpul adalah 4571, sedangkan skor maksimal yang seharusnya diperoleh adalah 5400.

$$DP = (4571 : 5400) \times 100\%$$

$$DP = 0,8465 \times 100\%$$

$$DP = 84,65\%$$

Adapun persentase data per item dapat dilihat pada tabel grafik berikut ini:

Tabel 1
Persentase Skor Responden Per Item (X1)

No Item	X1	Skor Maks	Persentase
1	142	205	69,3
2	138	205	67,3
3	140	205	68,3
4	172	205	83,9
5	152	205	74,1
6	142	205	69,3
7	142	205	69,3
8	123	205	60
9	170	205	82,9
10	169	205	82,4
11	159	205	77,6
12	163	205	79,5
13	152	205	74,1
14	151	205	73,7
15	145	205	70,7
16	138	205	67,3
17	141	205	68,8
18	108	205	52,7
19	153	205	74,6
20	136	205	79,5
21	166	205	81
22	152	205	74,1
23	142	205	69,3
24	150	205	73,2
25	160	205	78

26	155	205	75,6
27	169	205	82,4
28	170	205	82,9
29	172	205	83,9
30	172	205	83,9

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa persentase paling kecil berada pada item soal nomor 8, yaitu 60%. Sedangkan persentase paling tinggi berada pada item soal nomor 4, 29 dan 30, yaitu 83,9%.

Untuk menjawab pertanyaan penelitian kedua, digunakan rumus deskripsi persentase, yaitu:

$$DP = (\text{Jumlah Skor} : \text{Skor Maksimal}) \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 2, diketahui jumlah skor pada variabel X2 yang terkumpul adalah 2074, sedangkan skor maksimal yang seharusnya diperoleh adalah 2520.

$$DP = (2074 : 2520) \times 100\%$$

$$DP = 0,8230 \times 100\%$$

$$DP = 82,30\%$$

Adapun persentase data per item dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini:

Tabel 2
Persentase Skor Responden Per Item (X2)

No	X2	Skor Maks	Persentase
1	159	180	88,3
2	146	180	81,1
3	152	180	84,4
4	139	180	77,2
5	141	180	78,3
6	132	180	73,3
7	165	180	91,7
8	153	180	85
9	162	180	90
10	160	180	88,9
11	172	180	95,6
12	103	180	57,2
13	137	180	76,1
14	153	180	85

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui persentase paling kecil adalah item soal nomor 12, yaitu 57,1%. Sedangkan persentase paling tinggi berada pada item soal nomor 11, yaitu 95,6%.

Untuk menjawab pertanyaan penelitian ketiga, digunakan rumus deskripsi persentase, yaitu:

$$DP = (\text{Jumlah Skor} : \text{Skor Maksimal}) \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 3, diketahui jumlah skor pada variabel Y yang terkumpul adalah 4817, sedangkan skor maksimal yang seharusnya diperoleh adalah 5400.

$$DP = (4817 : 5400) \times 100\%$$

$$DP = 0,8920 \times 100\%$$

$$DP = 89,20\%$$

Adapun persentase data per item dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini:

Tabel 3
Persentase Skor Responden Per Item (Y)

No	Y	Skor Maks	Persentase
1	165	180	92
2	165	180	92
3	169	180	94
4	161	180	89
5	157	180	87
6	169	180	94
7	153	180	85
8	168	180	93
9	153	180	85
10	153	180	85
11	163	180	91
12	157	180	87
13	163	180	91
14	168	180	93
15	144	180	80
16	160	180	89
17	175	180	97
18	163	180	91
19	166	180	92
20	156	180	87
21	171	180	95
22	119	180	66
23	162	180	90
24	166	180	92
25	156	180	87
26	154	180	86
27	166	180	92
28	163	180	91
29	165	180	92
30	167	180	93

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui persentase paling kecil adalah item soal nomor 22, yaitu 66%. Sedangkan persentase paling tinggi berada pada item soal nomor 17, yaitu 97%.

Uji hipotesis pertama ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara peran kepala sekolah sebagai administrator (X1) dengan kemandirian guru (Y). Dalam analisis korelasi, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka tolak H0. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka terima H0.

Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Hasil Pengujian Hipotesis (H01 dan Ha1)

		Correlations	
		X1	Y
X1	Pearson	1	0,016
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		0,928
	N	36	36
Y	Pearson	0,016	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0,928	
	N	36	36

Berdasarkan tabel korelasi di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,928. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,928 > 0,05$) maka H0 diterima. Artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara peran kepala sekolah sebagai administrator dengan kemandirian guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus V Kecamatan Sejangkung.

Uji hipotesis kedua ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi sekolah (X2) dengan kemandirian guru (Y). Dalam analisis korelasi, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka tolak H0. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka terima H0.

Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis (H02 dan Ha2)

		Correlations	
		X2	Y
X2	Pearson	1	0,527
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		0,001
	N	36	36
Y	Pearson	0,527	1

Correlation		
Sig. (2-tailed)	0,001	
N	36	36

Berdasarkan tabel korelasi di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi sekolah dengan kemandirian guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus V Kecamatan Sejangkung.

Uji hipotesis ketiga ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang simultan dan signifikan antara peran kepala sekolah sebagai administrator (X1) dan budaya organisasi sekolah (X2) dengan kemandirian guru (Y). Dalam analisis korelasi, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka tolak H_0 . Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka terima H_0 .

Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7
Hasil Pengujian Hipotesis (H_{03} dan H_{a3})

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,652 ^a	,424	,390	6,800	,424	1,2169		3	,000

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya terdapat hubungan yang simultan dan signifikan antara peran kepala sekolah sebagai administrator dan budaya organisasi sekolah dengan kemandirian guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus V Kecamatan Sejangkung.

Pembahasan

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian, secara umum peran kepala sekolah sebagai administrator di Sekolah Dasar Negeri Gugus V Sejangkung berada pada kategori cukup baik. Skor yang diperoleh sebesar 4571 dengan persentase 84,65% dari skor maksimal yang diharapkan, yaitu 5400. Ditinjau dari segi kualitas jawaban pada setiap item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel 4.9 bahwa skor item paling tinggi adalah nomor 4, 29 dan 30 dengan persentase masing-masing item sebesar 83,9%. Hal ini sesuai dengan teori Mulyasa (2013: 107) yang

menyatakan Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Ini menunjukkan bahwa sebagai seorang administrator kepala sekolah di SDN Gugus V Sejangkung selalu: (a) memutuskan pembagian tugas mengajar dan penyusunan jadwal pelajaran melalui rapat dewan guru; (b) menggunakan keuangan sesuai dengan RAPBS atau sesuai kebutuhan; dan (c) mengirimkan laporan keuangan kepada atasan, yaitu Dinas Pendidikan Kabupaten setelah diteliti dan diperiksa secara cermat.

Sedangkan skor item paling rendah adalah nomor 8 dengan persentase 60%. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak selalu memberikan pengarahan memvalidasi kisi-kisi evaluasi, butir-butir soal dan cara penskoran yang dibuat oleh guru. Seharusnya kepala sekolah menelaah dan memvalidasinya karena akan berpengaruh pada kualitas perangkat soal yang dihasilkan.

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian, secara umum budaya organisasi di Sekolah Dasar Negeri Gugus V Sejangkung sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan. Hal ini juga sejalan dengan yang dikatakan oleh Wahyudi (2009: 2) yaitu organisasi dapat menjalankan aktivitas secara baik dikarenakan unsur-unsur pendukung bekerja secara optimal. Skor yang diperoleh sebesar 2074 dengan persentase 82,30% dari skor maksimal yang diharapkan, yaitu 2520.

Ditinjau dari segi kualitas jawaban pada setiap item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel 4.10 bahwa skor item paling tinggi adalah nomor 11 dengan persentase sebesar 95,6%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap guru di SDN Gugus V Sejangkung selalu merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi sekolah. Hal ini sangat penting demi terjalannya hubungan yang harmonis antar anggota organisasi sehingga tercipta iklim organisasi yang baik.

Sedangkan skor item paling rendah adalah nomor 12 dengan persentase 57,1%. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang berprestasi kadang-kadang mendapatkan imbalan dan penghargaan dari kepala sekolah di SDN Gugus V Sejangkung.

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian, secara umum kemandirian guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus V Sejangkung berada pada kategori baik. Skor yang diperoleh sebesar 4817 dengan persentase 89,20% dari skor maksimal yang diharapkan, yaitu 5400.

Ditinjau dari segi kualitas jawaban pada setiap item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel 4.11 bahwa skor item paling tinggi adalah nomor 17 dengan persentase sebesar 97%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap guru di SDN Gugus V Sejangkung selalu menjaga hubungan yang baik dengan setiap warga sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Asrori (2015: 170) bahwa kemandirian adalah yang sesuai dengan hakikat manusia yang paling dasar. Perilaku mandiri adalah perilaku yang memelihara hakikat eksistensi diri. sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko.

Sedangkan skor item paling rendah adalah nomor 22 dengan persentase 66%. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SDN Gugus V Sejangkung tidak terlalu

sering menunjukkan sikap pamrih dalam mendidik anak. Artinya, rata-rata guru mendidik anak dengan hati yang ikhlas dan tidak mengharapkan imbalan.

Berdasarkan pengujian hipotesis, dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara peran kepala sekolah sebagai administrator dengan kemandirian guru di SDN Gugus V Sejangkung. Pernyataan ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan korelasi *product moment pearson* yang dilakukan, dimana nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 yaitu 0,928. Hal ini sejalan dengan teori Sugiyono (2012: 218) yaitu “Ketentuan bila r hitung lebih kecil dari r tabel, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Tetapi sebaliknya bila r hitung lebih besar dari r tabel ($r_h > r_t$) maka H_a diterima”.

Sebagaimana hipotesis yang telah dirumuskan, jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima yang berarti tidak ada hubungan antar variable. Sebaliknya jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 maka tolak H_0 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antar variable. Hal ini menunjukkan bahwa kemandirian guru di Gugus V Sejangkung berhubungan dengan variabel lain yang tidak diukur penelitian ini.

Berdasarkan pengujian hipotesis, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi sekolah dengan kemandirian guru di SDN Gugus V Sejangkung. Pernyataan ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan korelasi *product moment pearson* yang dilakukan, dimana nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001.

Sebagaimana hipotesis yang telah dirumuskan, jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima yang berarti tidak ada hubungan antar variable. Sebaliknya jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 maka tolak H_0 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antar variable. Hal ini sejalan dengan teori Sugiono (2012: 218) yaitu “Ketentuan bila r hitung lebih kecil dari r tabel, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Tetapi sebaliknya bila r hitung lebih besar dari r tabel ($r_h > r_t$) maka H_a diterima”. bahwa sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah berhubungan dengan kemandirian guru di SDN Gugus V Sejangkung.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang simultan dan signifikan antara peran kepala sekolah sebagai administrator dan budaya organisasi sekolah dengan kemandirian guru di SDN Gugus v Sejangkung. Suharsaputra (2013: 5) mengatakan administrasi adalah “Proses penggunaan sumberdaya secara efektif untuk mencapai sasaran”. Karena Kepala sekolah sebagai administrator adalah seseorang yang melakukan kegiatan-kegiatan rutin sekolah terdiri dari mengendalikan organisasi, melaksanakan administrasi substantif, dan melakukan evaluasi serta pengawasan”. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan Mulyasa (2004) dalam Wahyudi (2009: 8) manajemen pendidikan merupakan suatu sistem pengelolaan dan penataan sumberdaya pendidikan; tenaga kependidikan, peserta didik, masyarakat, kurikulum, dana, sarana dan prasarana pendidikan, tata laksana dan lingkungan pendidikan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain itu Asrori (2015: 170) mengatakan kemandirian aman adalah “Kekuatan untuk menumbuhkan cinta kasih pada dunia, kehidupan, dan orang lain, sadar akan tanggung jawab bersama,

dan tumbuh rasa percaya terhadap kehidupan”. Kemandirian guru sebagai tenaga pendidik profesional sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru profesional akan mampu membuat peserta didik berpikir, bersikap dan bertindak kreatif. kualitas guru dan karyawan, kelengkapan sarana dan prasarana sekolah, budaya organisasi sekolah dan yang tak kalah pentingnya adalah kualitas kepemimpinan oleh kepala sekolah, adalah komponen suatu sistem yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan oleh lembaga. Maka hal ini berdasarkan table 4.14, dimana nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Sebagaimana hipotesis yang telah dirumuskan, sesuai teori Sugiono (2012: 218) yaitu “Ketentuan bila r hitung lebih kecil dari r tabel, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Tetapi sebaliknya bila r hitung lebih besar dari r tabel ($r_h > r_t$) maka H_a diterima”. Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima yang berarti tidak ada hubungan antar variable. Sebaliknya jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 maka tolak H_0 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antar variable. Maka pada penelitian ini terdapat hubungan yang simultan dan signifikan antara peran kepala sekolah sebagai administrator dan budaya organisasi sekolah dengan kemandirian guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus V Kecamatan Sejangkung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka simpulan dalam penelitian ini adalah: 1.) Peran kepala sekolah sebagai administrator di Sekolah Dasar Negeri Gugus V Kecamatan Sejangkung mencapai 84,65% dari yang diharapkan. Ditinjau dari segi kualitas jawaban pada setiap item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel 4.9 bahwa skor item paling tinggi adalah nomor 4, 29 dan 30 dengan persentase masing-masing item sebesar 83,9%. Sebagai seorang administrator kepala sekolah di SDN Gugus V Sejangkung. 2.) Kualitas budaya organisasi sekolah di Sekolah Dasar Negeri Gugus V Kecamatan Sejangkung mencapai 82,30% dari yang diharapkan. 3.) Kemandirian guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus V Kecamatan Sejangkung pada kategori baik mencapai 89,20% dari yang diharapkan. 4.) Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara peran kepala sekolah sebagai administrator dengan kemandirian guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus V Kecamatan Sejangkung.

Saran

Berdasarkan simpulan penelitian, maka dalam penelitian ini disarankan beberapa hal, yaitu: 1.) Kepala sekolah hendaknya perlu terus meningkatkan kualifikasi pendidikannya agar lebih memahami perannya tentang administrator dalam mengelola pendidikan. 2.) Budaya organisasi di sekolah perlu terus dipertahankan dan dikembangkan agar tercipta suasana iklim kerja yang kondusif. 3.) Untuk meningkatkan profesionalisme guru di SDN gugus V Sejangkung penulis menyarankan agar kepala sekolah dan Dinas Pendidikan dalam jangka

waktu tertentu melakukan program guru berjalan, atau roling tugas berdasarkan perkembangan guru yang ada. 4.) Guru memegang peranan penting dalam mendidik dan mengembangkan potensi siswa di sekolah, maka penulis menyarankan agar guru-guru hendaknya terus mengembangkan kompetensi pendidikan masing-masing seperti yang disyaratkan yakni; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. (2003). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asrori, M. (2015). *Perkembangan Peserta Didik*. Yogyakarta: Media Akademi.
- _____ (2008). *Psikologi Pembelajaran*. Bandung: Wacana Prima
- Mulyasa (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Proesional: Dalam Kontek Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____ (2008). *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan: Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pidarta, Made (1995). *Peranan Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Simpson, J. Douglas. Wagner A Paul (2009). *Ethical Decision Making in School Administration*. Washington DC: Sage.
- Suharsaputra, Uhar. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2012). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta..
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajar*. Bandung: Alfabeta.