

**RELEVANSI KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI GURU
SMP NEGERI DALAM EFEKTIVITAS PENGELOLAAN
KELAS DI KOTA SEMARANG**

**Agus Wahyudin¹
Agung Yulianto²**

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (1) Mengetahui relevansi antara kepemimpinan guru SMP NEGERI dengan efektivitas pengelolaan kelas di kota Semarang, (2) Mengetahui relevansi antara motivasi guru SMP NEGERI dengan efektivitas pengelolaan kelas di kota Semarang dan (3) Mengetahui relevansi kepemimpinan dan motivasi guru SMP NEGERI dalam efektivitas pengelolaan kelas di kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kota Semarang. Dikarenakan keterbatasan sumber daya penelitian, maka diambil sampel yang representative dan mampu mewakili populasi, yaitu sebanyak 8 SMP Negeri dimana proporsi masing-masing SMP besarnya tidak sama namun tiap sampel SMP ada yang mewakili dan dengan quota sebanyak 50 sebagai responden. Hasil pengujian hipotesis ternyata semua hipotesis menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Kata kunci: *Motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan pengelolaan kelas*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

¹ Staff Pengajar Jurusan Manajemen FE UNNES

² Staff Pengajar Jurusan Manajemen FE UNNES

Inti kegiatan suatu sekolah atau kelas adalah proses belajar mengajar (PBM). Kualitas belajar siswa serta para lulusan banyak ditentukan oleh keberhasilan pelaksanaan PBM tersebut atau dengan kata lain banyak ditentukan oleh fungsi dan peran guru. Pada dewasa ini masih banyak permasalahan yang berkaitan dengan PBM. Seringkali muncul berbagai keluhan atau kritikan para siswa, orang tua siswa ataupun guru berkaitan dengan pelaksanaan PBM tersebut. Keluhan-keluhan itu sebenarnya tidak perlu terjadi atau setidaknya tidak dapat diminimalisasikan, apabila semua pihak dapat berperan, terutama guru sebagai pengelola kelas dalam fungsi yang tepat. Sementara ini pemahaman mengenai pengelolaan kelas nampaknya masih keliru. Seringkali pengelolaan kelas dipahami sebagai pengaturan ruangan kelas yang berkaitan dengan sarana seperti tempat duduk, lemari buku, dan alat-alat mengajar. Padahal pengaturan sarana belajar mengajar di kelas hanyalah sebagian kecil saja, yang terutama adalah pengkondisian kelas, artinya bagaimana guru merencanakan, mengatur, melakukan berbagai kegiatan di kelas, sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dan berhasil dengan baik.

Dengan adanya proses pembelajaran yang dikelola oleh guru yang mampu mengelola kelas, maka tujuan instruksional umum dan khusus pada materi pembelajaran dapat tercapai. Pengelolaan kelas merupakan otonomi guru dengan rambu-rambu peraturan pengajaran sekolah dan berdasarkan kurikulum yang relevan. Untuk menciptakan kelas yang kondusif bagi siswa peran serta guru sangat diperlukan. Guru diperlukan mengatur proses komunikasi antara siswa dan guru, siswa dengan siswa lain atau bahkan mengatur perilaku anak didiknya untuk ikut berpartisipasi dalam pembelajaran yang aktif. Dengan kondisi tersebut, seorang guru dapatlah dikatakan sebagai pemimpin di

dalam kelas. Seorang guru haruslah mampu mengambil keputusan cepat dan tepat saat ada siswanya menyimpang dari yang seharusnya.

Kepemimpinan dan motivasi seorang guru dalam proses belajar-mengajar akan membuat kelas semakin efektif dan kondusif. Lingkungan pembelajaran siswa di kelas yang dikelola dengan baik oleh seorang guru akan meningkatkan kualitas pemahaman siswa akan materi pembelajaran sehingga tidak kesulitan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan selanjutnya. Dalam pengelolaan kelas ada dua subjek yang memegang peranan yaitu guru dan siswa. Guru sebagai pengelola, sebagai pemimpin mempunyai peranan yang lebih dominan dari siswa. Motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan guru merupakan komponen yang akan ikut menentukan sejauhmana keberhasilan guru dalam mengelola kelas.

Rumusan Masalah

Permasalahan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut

1. Bagaimana relevansi antara kepemimpinan guru SMP NEGERI dengan efektivitas pengelolaan kelas di kota Semarang?
2. Bagaimana relevansi antara motivasi guru SMP NEGERI dengan efektivitas pengelolaan kelas di kota Semarang?
3. Bagaimanakah relevansi kepemimpinan dan motivasi guru SMP NEGERI dalam efektivitas pengelolaan kelas di kota Semarang?

Tujuan penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Mengetahui relevansi antara kepemimpinan guru SMP NEGERI dengan efektivitas pengelolaan kelas di kota Semarang

2. Mengetahui relevansi antara motivasi guru SMP NEGERI dengan efektivitas pengelolaan kelas di kota Semarang
3. Mengetahui relevansi kepemimpinan dan motivasi guru SMP NEGERI dalam efektivitas pengelolaan kelas di kota Semarang

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (Bahasa Inggris : Leadership Style) diartikan sebagai pola tindak seseorang dari seorang pemimpin sebagai ciri kepemimpinannya. Definisi kepemimpinan hampir sama banyaknya dengan jumlah orang yang mencoba mendefinisikan konsep tersebut. (Stodgill, 1974:259; Gary A. Yukl, 1994:2), antara lain: Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas- aktivitasnya suatu kelompok ke tujuan yang ingin dicapainya bersama (Hemphill & Coons, 1957 : 7); Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan (Rauch & Behling, 1984 : 46).

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting, ditingkat sekolah, leadership yang berhasil mengembangkan budaya komitmen staf sekolah terhadap hasil siswa yang meningkat besar mendorong kualitas pengalaman belajar. Seorang guru dapatlah dianggap sebagai pemimpin bagi siswa-siswa pada proses belajar mengajar di kelas. Seorang guru secara signifikan memberikan relevansi dalam mewujudkan tujuan sekolah. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan kepada pencapaian tujuan organisasi. Sutisna dalam Mulyasa (2004) merumuskan kepemimpinan sebagai "proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu".

Sementara Supardi mendefinisikan kepemimpinan sebagai "kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (jika diperlukan), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien" (Mulyasa, 2004). Hal itu menunjukkan bahwa kepemimpinan sedikitnya mencakup tiga hal yang saling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat memimpin dan pengikut berinteraksi.

Guru yang menjalankan fungsi sebagai pengajar juga sebagai pemimpin di kelas sehingga diharapkan mampu mengelola kelas dalam rangka pencapaian tujuan pembelajaran dalam setiap pertemuan secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan akan menentukan sejauhmana efektivitas kepemimpinan, karena seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat, akan dapat mengoptimalkan dan memaksimalkan kepemimpinannya.

Motivasi

*Hasil penelitian David Mc. Clelland menunjukkan bahwa kebutuhan berprestasi merupakan kebutuhan manusia yang nyata, yang dapat dibedakan dengan yang lain, dan memerlukan motivasi yang cukup tinggi. Frederik Herzberg (French, 1986:116-117; Hersey & Blanchard, 1993:69-74) menjelaskan bahwa ada faktor motivator yang bersifat langsung dan ada faktor *hygiene yang bersifat tidak langsung, yang berkaitan dengan motivasi.**

Keberhasilan pengelolaan kelas bergantung pada motivasi guru, artinya guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat mengelola kelas dengan baik dan tepat.

Mengelola kelas itu sendiri bukanlah tujuan utama dari setiap guru, akan tetapi apabila guru dapat mengelola kelas dengan baik, maka kegiatan belajar mengajar-nya akan berjalan baik dan siswa-siswa-nya akan berprestasi tinggi. Tujuan guru pada dasarnya adalah bagaimana guru dapat mentransfer materi pelajaran dengan baik, sehingga siswa dapat mengerti dan menerima materi pelajaran yang diajarkan. Mencermati teori kebutuhan Abraham Maslow, teori kebutuhan berprestasi David Mc. Clelland, teori ekspektansi Victor H. Vroom, maka motivasi guru menjadi dasar pertama untuk keberhasilan guru dalam mengelola kelas. Guru yang puas dengan apa yang diperoleh atau apa yang dapat dicapai dari hasil dan lingkungan kerja akan dapat berperan banyak dibandingkan dengan guru yang memiliki motivasi rendah.

Pengelolaan Kelas

Pengelolaan kelas dilakukan oleh seorang guru sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan sekolah demi kemajuan peserta didik. Jadi kegiatan pengelolaan kelas merupakan hak otonomi guru dengan batas rambu-rambu yang telah ditetapkan. Peran guru didalam kelas adalah sebagai pemimpin yang akan menunjukkan arah mana yang akan dipilih oleh seluruh anggota kelas untuk pencapaian tujuan pembelajaran. Peran guru dalam pengelolaan kelas adalah sebagai berikut (a) Peran pertama, guru sebagai pengajar (peran instruksional), guru harus mampu melakukan proses pengajaran dengan melakukan perencanaan, melaksanakan apa yang sudah direncanakan, dan melakukan evaluasi. (b). Peran kedua, guru sebagai pendidik (peran edukasional). Kaitannya dengan hal ini guru hendaknya menjadi referensi nilai bagi peserta didiknya. Dari kapasitasnya sebagai pendidik guru

memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap perilaku murid-muridnya. (c). Peran ketiga adalah guru sebagai manajer dikelas. Peran yang ketiga ini merupakan aspek penting dalam rangka mengoptimalkan hasil belajar murid. Secara manajerial guru harus mampu menciptakan suasana yang kondusif bagi berlangsungnya proses pembelajaran.

Pengelolaan kelas ialah seperangkat kegiatan guru untuk menumbuhkan dan mempertahankan organisasi kelas yang efektif. Dalam definisi ini dipakai anggapan bahwa pengajaran berlangsung dalam kaitannya dengan suatu kelompok. Peranan guru ialah mendorong berkembangnya dan berprestasinya "sistem" kelas yang efektif. Dalam kaitan ini, organisasi kelas mendapat perhatian yang tinggi dalam artian bahwa organisasi kelas merupakan unsur yang dapat memobilisasi jalannya sistem di dalam kelas.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kota Semarang. Dikarenakan keterbatasan sumber daya penelitian, maka diambil sampel yang representative dan mampu mewakili populasi, yaitu sebanyak 8 SMP Negeri dimana proporsi masing-masing SMP besarnya tidak sama namun tiap sampel SMP ada yang mewakili dan dengan quota sebanyak 50 sebagai responden.

Sumber Data

Berbagai sumber data yang akan dimanfaatkan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Responden. Ada dua metode dasar untuk memperoleh data dari responden yang digunakan,

yaitu komunikasi melalui kuesioner dengan responden dan observasi terhadap responden. Komunikasi dengan responden merupakan hal yang utama, karena kebutuhan informasi studi ini berkaitan dengan data tentang karakteristik obyek studi. Sedangkan observasi terhadap responden dilakukan untuk melengkapi dan memantapkan data yang diperoleh melalui komunikasi dengan responden.

- b. Dokumen. Data-data dari dokumen sangat diperlukan, khususnya berkaitan dengan indikator-indikator pengelolaan kelas, kemampuan guru dan data sekunder lain yang diperlukan

Teknik Pengambilan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk setiap variabel yang diteliti dengan didukung dokumentasi dan observasi terhadap pelaksanaan pembelajaran terkait dengan pengelolaan kelas. Sebagian besar data diambil melalui wawancara langsung dengan pelaku (termasuk didalamnya guru, murid, kepala sekolah sebagai pengambil kebijakan)

Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial guna pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui relevansi tersebut dipergunakan uji korelasional non parametrik dikarenakan data yang akan diolah adalah data primer dengan skala ordinal.

Pengukuran Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala Data
1	Kepemimpinan Guru	a. membeikan informasi b. tugas-tugas secara khusus; c. mengarahkan dan membantu siswa	Data ordinal dengan skala likert 5 yaitu (5) sangat setuju (4) setuju (3) tidak berpendapat (2) tidak setuju (1)

		menyelesaikan tugas-tugas d. siswa diwajibkan mengikuti standar peraturan dan ketentuan	sangat tidak setuju.
2	Motivasi Guru	a. dorongan untuk bekerja b. tanggung jawab terhadap tugas c. minat terhadap tugas	Data ordinal dengan skala likert 5 yaitu (5) sangat setuju (4) setuju (3) tidak berpendapat (2) tidak setuju (1) sangat tidak setuju.
3	Pengelolaan Kelas	a. Merumuskan tujuan instruksional b. metode mengajar c. menyusun prosedur instruksional yang tepat d. Melaksanakan program belajar mengajar e. Mengenal kemampuan anak didik f. Merencanakan dan melakukan pengajaran remedial	Data ordinal dengan skala likert 5 yaitu (5) sangat setuju (4) setuju (3) tidak berpendapat (2) tidak setuju (1) sangat tidak setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Jumlah Guru berdasarkan Tingkat Pendidikannya

Kecanggihan kurikulum dan panduan manajemen sekolah tidak akan berarti jika tidak ditangani oleh guru profesional. Karena itu tuntutan terhadap profesionalisme guru yang sering dilontarkan masyarakat dunia usaha/industri, legislatif, dan pemerintah adalah hal yang wajar untuk disikapi secara arif dan bijaksana.

Seorang guru mempunyai tugas utama dalam setiap peran yang dijalankan, diantaranya peran itu adalah sebagai: a) pengelola proses belajar mengajar, b) fasilitator perkembangan siswa, c) agen pembaharuan, d) pengganti orang tua di sekolah (Darmodiharjo, 1983).

Apabila guru diharapkan dapat melaksanakan tugas dan perannya di sekolah dalam bentuk kinerja yang baik, maka dibutuhkan sejumlah persyaratan kompetensi saling mendukung dan terpadu. Dengan demikian kinerja guru dilandasi oleh kompetensi penguasaan bahan, kemampuan menyesuaikan diri terhadap situasi dan suasana pengajaran, serta didasari oleh sikap, nilai dan pribadi yang mantap. Sebab itulah guru dalam melaksanakan tugas dan perannya perlu memiliki nilai-nilai dalam bentuk etika kerja yang sering disebut dengan etos kerja. Etos kerja itu sendiri berasal dari etika dalam arti pemahaman terhadap tata aturan sosial yang menentukan dan membatasi tingkah laku, dan dalam hal ini adalah tingkah laku Konsep tentang guru profesional ini selalu dikaitkan dengan pengetahuan tentang wawasan dan kebijakan pendidikan, teori belajar dan pembelajaran, penelitian pendidikan (tindakan kelas), evaluasi pembelajaran, kepemimpinan pendidikan, manajemen pengelolaan kelas/sekolah, serta teknologi informasi dan komunikasi. Sebagian besar tentang indikator itu sudah diperoleh di LPTK antara lain IKIP, FKIP, dan STKIP non-refreshing.

Fenomena menunjukkan bahwa kualitas profesionalisme guru kita masih rendah. Faktor-faktor internal seperti penghasilan guru yang belum mampu memenuhi kebutuhan fisiologis dan profesi masih dianggap sebagai faktor determinan. Akibatnya, upaya untuk menambah pengetahuan dan wawasan menjadi terhambat karena ketidakmampuan guru secara financial dalam pengembangan SDM melalui peningkatan jenjang pendidikan. Dengan konsekuensi tersebut, masih banyak

guru yang masih belum mampu dan diberi kesempatan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan

Kebijakan penempuhan studi lanjut diprioritaskan kepada guru untuk mencapai kualifikasi minimal akademisnya; sesuai dengan ketentuan Pasal 42 Ayat (2) hanya dilakukan pada PTN dan PTS yang terakreditasi. Kebijakan penda-laman pengetahuan dilaksanakan dengan mempertinggi frekuensi penataran, seminar, diskusi, lokakarya, dan sejenisnya. Kegiatan ini diprioritaskan pada guru yang jarang diikuti dalam kegiatan sejenis; adapun materi pengetahuan dipilih yang berkait dengan tugas pokoknya, dalam hal ini adalah pengetahuan kebidangstudian, pengetahuan metodologi pembelajaran, serta pengetahuan pengelo-laan kelas. Sementara itu kebijakan peningkatan keterampilan dilaksanakan dengan mempertinggi frekuensi latihan, workshop, praktek kerja lapangan, seminar, dan sejenisnya. Kegiatan ini diprioritaskan pada guru yang jarang diikutsertakan dalam kegiatan sejenis.

Kebijakan penyelenggaraan diskusi antarteman (*peer group*) dilaksanakan dengan membuat sistem dan mengadakan fasilitas yang memungkinkan para guru bisa saling berbagi pengalaman, utamanya pengalaman mengajar siswa dan menangani kasus-kasus yang muncul selama proses belajar mengajar berlangsung. Kebijakan penukaran lingkungan kerja dilakukan dengan membuat sistem dan mengadakan fasilitas yang memungkinkan guru bisa saling bertukar tempat atau lingkungan kerja dalam jangka waktu yang tertentu (*teacher exchange programme*)

Deskripsi Sarana Dan Prasarana Pendidikan

Sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu faktor penentu kualitas pendidikan. Semakin lengkap sarana dan prasarana pendidikan memberikan

kemungkinan yang semakin tinggi untuk mencapai kualitas yang diinginkan. Logikanya sederhana, sarana dan prasarana pendidikan yang lengkap akan menumbuhkan kondisi belajar mengajar yang baik, selanjutnya dengan kondisi belajar yang baik maka pencapaian kualitas akan lebih mudah direalisasikan. Itulah sebabnya sarana dan prasarana pendidikan harus diusahakan selengkap mungkin agar kualitas pendidikan dapat dicapai oleh lulusan lembaga pendidikan

Pasal 35 Ayat (1) UU Sisdiknas menyebutkan standar nasional terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala. Sementara itu Pasal 45 Ayat (1) menyebutkan setiap satuan pendidikan formal dan nonformal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik.

Sarana dan prasarana pendidikan seperti ruang kelas, ruang praktek, laboratorium, perpustakaan, alat peraga, media belajar, buku pelajaran, dsb, menjadi penting bagi pengembangan sistem persekolahan di Indonesia mengingat sampai sekarang masalah ini tidak pernah terselesaikan secara tuntas. Sampai saat ini masih banyak sekolah yang mengalami masalah dengan sarana dan prasarana pendidikan; misalnya ruang kelasnya rusak, ruang prakteknya tidak memadai, laboratoriumnya tidak standar, perpustakaan tidak memadai, alat peraganya kurang, media belajarnya minim, dan sebagainya. Bahkan sampai kini banyak sekolah yang tidak memiliki sarana dan prasarana pendidikan sama sekali seperti laboratorium, perpustakaan, alat peraga dan media belajar.

Menurut Kepmendikbud No. 053/U/2001 tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM), sekolah harus memiliki persyaratan minimal untuk menyelenggarakan pendidikan dengan serba lengkap dan cukup seperti, luas lahan, perabot lengkap, peralatan/laboratorium/media, infrastruktur, sarana olahraga, dan buku rasio 1:2. Kehadiran Kepmendiknas itu dirasakan sangat tepat karena dengan keputusan ini diharapkan penyelenggaraan pendidikan di sekolah tidak “kebablasan cepat” atau “keterlalu tertinggal” di bawah persyaratan minimal sehingga kualitas pendidikan menjadi semakin terpuruk.

Menyikapi keadaan yang demikian sulit, apalagi kondisi negara yang kian kritis, solusi yang ditawarkan adalah memanfaatkan seluruh potensi sumber daya sekolah dan masyarakat sekitar, termasuk memberdayakan dewan pendidikan dan komite sekolah. Mudah-mudahan dengan sistem anggaran pendidikan yang mengacu pada UU Sisdiknas No. 20/2003 pasal 46 dan 49 permasalahan ini dapat diatasi dengan membangun kebersamaan dan kepercayaan antara keluarga, masyarakat, dan pemerintah.

Deskripsi Pendapatan per bulan Responden

Dari pengumpulan data dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah berpendapatan antara Rp. 601.000 – Rp. 1.400.000 yaitu sebesar 62% sehingga dapat diinterpretasikan pendapatan seorang guru dibandingkan dengan tingkat kebutuhan minimal kota yaitu sebesar Ro. 600.000 di kota Semarang adalah telah mencukupi, namun hanya sedikit sekali di atas biaya hidup minimal. Dengan adanya kondisi ini ,maka respnden akan berusaha mencari peluang tambahan penghasilan diluar. Tentunya jika kompensasi yang didapat tidak mencukup maka dalam pengelolaan kelas,

responden tidak mempunyai motivasi dan kepemimpinan dalam mengarahkan peserta didik.

Guru/dosen merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan nasional selain berbagai faktor yang saling keterkaitan secara sinergis, antara lain kebijakan, kurikulum, fasilitas, pembiayaan, pengelolaan, dan sistem penilaian. Proses pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan hanya dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kemampuan bekerja sesuai dengan standar kualifikasi akademik dan kompetensi jabatan guru/dosen sebagai "suatu profesi".

Profesional adalah kegiatan atau pekerjaan seseorang yang dapat dijadikan sumber penghidupannya ; yang dalam bekerja memerlukan keahlian, kecakapan, dan kemahiran, ; hasil pekerjaan tersebut memenuhi standar atau norma mutu ; memerlukan pendidikan profesi. Seorang guru/dosen akan mampu bekerja secara profesional jika (1) terdapat motivasi instrinstik terlebih dahulu kepada profesi terlebih dahulu sehingga akan mencari "jalan" untuk mewujudkan keinginannya tersebut. (2) Terdapat relevansi antara kualifikasi akademik yang dipelajarinya dengan bidang tugasnya (3) adanya tanggung jawab dan mengembangkan keprofesionalitasnya dalam menjalankan tugas.

Pembahasan Penelitian

Dari ketiga hasil pengujian hipotesis ternyata semua hipotesis menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Pembahasan lebih lanjut lampiran 2 dari hasil penelitian ini dijelaskan, sebagai berikut :

1. Jika dilihat dari relevansi antara motivasi kerja (X1), dan efektivitas pengelolaan kelas SMP Negeri di Kota

Semarang (Y) sebesar $0,377 >$ dari $r_{tabel} = 0,266$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat relevansi yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan efektivitas pengelolaan kelas. Angka koefisien korelasi ini selain bermakna bahwa hipotesis penelitian dapat diterima, namun sekaligus menjelaskan bahwa 37,70% efektivitas pengelolaan kelas SMP Negeri di Kota Semarang ditentukan oleh faktor motivasi kerja. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin efektif pula pengelolaan kelas SMP Negeri di Kota Semarang. Dorongan ini muncul dikarenakan adanya kebutuhan dan tingkatan kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow, David Mc. Clelland yaitu kebutuhan untuk berprestasi, faktor internal ataupun faktor eksternal. Dengan kontribusi faktor motivasi kerja guru sebesar 37,70 % bagi efektivitas pengelolaan kelas, yang berarti bahwa relevansi tersebut berada pada taraf sedang- sedang saja. Pada relevansi faktor motivasi kerja ini seharusnya cukup tinggi mengingat adanya kebutuhan internal bagi guru. Namun demikian perlu menjadi perhatian mengapa relevansinya hanya sedang-sedang saja.

2. Gaya kepemimpinan guru (X2) sebagai variabel bebas kedua juga memiliki relevansi yang positif dan signifikan dengan efektivitas pengelolaan kelas (Y) SMP Negeri di Kota Semarang sebesar $0,431 >$ dari $r_{tabel} = 0,266$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat relevansi yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan guru dan efektivitas pengelolaan kelas. Angka koefisien korelasi ini selain bermakna bahwa hipotesis penelitian dapat diterima, namun sekaligus menjelaskan bahwa 43,10 % efektivitas pengelolaan kelas SMP Negeri di Kota Semarang ditentukan oleh faktor gaya kepemimpinan guru. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa semakin

tinggi gaya kepemimpinan guru, semakin efektif pula pengelolaan kelas. Kontribusi faktor gaya kepemimpinan bagi efektivitas pengelolaan kelas sebesar 43,10 % lebih besar dibandingkan dengan relevansi faktor motivasi kerja dalam penelitian ini yang hanya 37,70 %. Relevansi faktor gaya kepemimpinan ini juga masih berada pada taraf sedang. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa gaya kepemimpinan sebagai faktor penting dalam melakukan tugas mengelola kelas (baca tugas mengajar) belum dioptimalkan karena belum disadari sepenuhnya potensi dari gaya kepemimpinan dalam PBM.

3. Efektivitas pengelolaan kelas (Y) SMP Negeri di Kota Semarang yang merupakan implementasi dari motivasi kerja guru (X1) dan gaya kepemimpinan guru (X2) secara bersama-sama. Hasil perhitungan $R_{y.12} = 0,654$. Angka koefisien korelasi ini selain bermakna bahwa hipotesis penelitian bisa diterima, juga menjelaskan bahwa 42,80 % efektivitas pengelolaan kelas SMP Negeri di Kota Semarang di Jakarta ditentukan oleh kedua variabel bebas motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan guru. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi dan gaya kepemimpinan guru, maka semakin efektif pengelolaan kelas SMP Negeri di Kota Semarang. Kontribusi yang sedang-sedang saja yaitu hanya sebesar 42,10 %, menunjukkan bahwa adanya hal-hal yang berkaitan dengan faktor motivasi kerja dan gaya kepemimpinan guru yang perlu diteliti lebih lanjut yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan kelas yang maksimal. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama faktor motivasi kerja dan gaya kepemimpinan guru memberikan relevansi sebesar 42,80 % bagi efektivitas pengelolaan kelas, yang juga berada pada

taraf sedang. Dengan demikian perlu dicermati bahwa ada hal-hal yang perlu diupayakan agar pengelolaan kelas dapat mempunyai tingkat efektivitas yang tinggi. Artinya faktor motivasi kerja guru yang pertama-tama perlu ditingkatkan, kemudian pemanfaatan gaya kepemimpinan guru yang variatif juga perlu ditingkatkan, ataukah ada faktor-faktor lainnya.

PENUTUP

Simpulan

Simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat relevansi antara motivasi kerja guru terhadap efektivitas pengelolaan kelas, yaitu mengkondisikan kelas dengan pendekatan memodifikasi perilaku, memfasilitasi iklim sosio-emosional, dan memfasilitasi proses dinamika, namun masih belum optimal, hanya 37,70 %.
2. Terdapat relevansi gaya kepemimpinan guru terhadap efektivitas pengelolaan kelas, namun dalam pelaksanaannya juga masih belum optimal (43,10 %), meskipun sedikit lebih tinggi dari relevansi motivasi kerja.
3. Terdapat relevansi motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap pengelolaan kelas bagi guru-guru SMP Negeri di Kota Semarang akan tetapi juga masih belum mempunyai kontribusi yang relatif kecil (42,80%).

Saran

1. Pengurus atau pengelola pendidikan baik dalam lingkup sekolah maupun dinas terkait perlu menelaah lebih jauh faktor penyebab motivasi kerja guru yang rendah, dan mengupayakan agar meningkat. Pada kondisi motivasi kerja guru tinggi perlu dijaga. Dari hasil kuesioner terlihat bahwa guru-guru yang masa

kerjanya kurang dari 5 tahun merasa imbal jasa berupa gaji/honor yang diterima cukup memadai, sedangkan guru-guru dengan masa kerja lebih dari 5 tahun merasa gaji/honor yang diterima tidak memadai dan tidak menarik. Secara kongkrit saran peneliti mengenai imbal jasa adalah perlu ada sistem dan pemberian imbal jasa yang lebih tepat dan secara periodikal selalu dikaji ulang, agar guru-guru yang berpengalaman dan berkualitas tidak keluar hanya karena imbal jasa.

2. Kemampuan guru untuk menggunakan gaya kepemimpinan guru yang variatif sesuai dengan kebutuhan dalam proses belajar-mengajar perlu ditingkatkan, karena akan meningkatkan efektivitas pengelolaan kelas, artinya hasil belajar dan prestasi siswa akan terus meningkat. Untuk itu guru-guru perlu diberikan pemahaman melalui pembinaan/pelatihan mengenai manfaat gaya kepemimpinan situasional bagi keberhasilan PBM. Gaya kepemimpinan situasional menyesuaikan dengan kondisi siswa. Adanya tindakan yang berbeda yang perlu dilakukan pada siswa yang memiliki kemampuan belajar tinggi, sedang, dan rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Andyarto Surjana. Maret 2004. *Efektivitas Pengelolaan Kelas*. Hasil Penelitian diambil dari <http://www.bpkpenabur-bdg.sch.id>
- Arikunto, Suharsimi. (1995). *Manajemen penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Basu Swastha. (1995). *Pengantar Manajemen*. BPFE Yogyakarta
- Depdiknas. (1994). *Kurikulum SMU – petunjuk pelaksanaan administrasi pendidikan di sekolah*. Jakarta : Dirjen Dikdasmen Dirdikmenun.
- Djadjamihardja, Didi R., et.al. (1994). *Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan serta efektivitas kepemimpinan*. Jakarta : Institut Bankir Indonesia.
- Hadiat. (1984). *Pengelolaan Kelas*. Bandung : Depdikbud P3G IPA.
- Hayat, Bahrul. (1997). *Manual item and test analysis (ITEMAN)*. Jakarta : Depdikbud Balitbang Puslitbangsisjian.
- Hersey & Blanchard. (1993). *Management of organizational behavior – utilizing human resources*. Sixth Edition. New Jersey : Prentice Hall International.Inc.
- Samana, A. (1994). *Profesionalisme keguruan*. Yogyakarta : Kanisius.
- Sevilla, Consuello G, dkk. (1993). *Pengantar metode penelitian*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- Santoso, Singgih. (2000). *SPSS – SPSS – Buku latihan spss statistik parametric versi 10*. Jakarta : Elex Media Komputindo.

Tius Sri Maryoto. (November 2005). *Pengelolaan Kelas Pengelolaan Kelas Yang Baik Dapat Mengefektifkan Proses Belajar Mengajar*. Umber