

KONTRIBUSI MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH (MBS) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PELAKSANAAN KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH MARTAPURA

Latifah¹, Noor Fazariah Handayani²
Akademi Kebidanan Yapkesbi Banjarbaru¹
Universitas Achmad Yani Banjarmasin²
Email: latifahhusien49@gmail.com

ABSTRACT

In this study, the analysis process carried out on the data that has been collected has been interpreted on the results of the process, so some conclusions are drawn as follows: Generally, the implementation of SBM in SD Muhammadiyah Martapura is classified as good, the level of teacher job satisfaction, especially after SBM is implemented, turns out to be quite high. , School performance which is manifested in the form of school accreditation scores is generally classified as good, There is a significant contribution from the implementation of SBM to the level of teacher job satisfaction, There is also a significant contribution from teacher job satisfaction to school performance results, There is a significant contribution from the implementation of SBM and teacher job satisfaction on the performance of SD Muhammadiyah Martapura. All hypotheses proposed in this study were significantly accepted.

Keywords: Contribution, school-based management, job satisfaction.

ABSTRAK

Dalam penelitian ini proses analisis yang dilakukan terhadap data yang berhasil dikumpulkan telah dilakukan interpretasi terhadap hasil-hasil proses tersebut, maka ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Umumnya pelaksanaan MBS di SD Muhammadiyah Martapura tergolong baik, Tingkat kepuasan kerja guru terutama setelah dilaksanakan MBS ternyata tergolong tinggi, Kinerja sekolah yang diwujudkan dalam bentuk nilai akreditasi sekolah umumnya tergolong baik, Terdapat kontribusi yang cukup signifikan dari pelaksanaan MBS terhadap tingkat kepuasan kerja guru, Terdapat pula kontribusi yang signifikan dari kepuasan kerja guru terhadap hasil kinerja sekolah, Terdapat kontribusi yang signifikan dari pelaksanaan MBS dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja SD Muhammadiyah Martapura, Seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ternyata diterima secara signifikan.

Kata kunci: Kontribusi, manajemen berbasis sekolah, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Pendidikan memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan suatu bangsa dan merupakan wahana dalam menterjemahkan pesan-pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa (*nation character building*). Masyarakat yang cerdas akan

memberi nuansa kehidupan yang cerdas pula, dan secara progresif akan membentuk kemandirian. Masyarakat suatu bangsa yang demikian merupakan investasi yang besar untuk berjuang ke luar dari krisis dan menghadapi dunia global. Sebagai faktor penentu keberhasilan pembangunan, pada tempatnyalah kualitas sumber daya manusia ditingkatkan melalui berbagai pembaharuan dan inovasi dalam bidang pendidikan yang dilaksanakan secara sistematis dan terarah oleh sekolah sebagai komponen sebagai sub sistem pendidikan terdepan.

Sejak Indonesia mengubah paradigma pembangunan nasional dari sistem sentralistik menjadi desentralistik yang dikenal dengan Otonomi daerah, ditandai dengan implementasi Undang-Undang RI nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan daerah yang selanjutnya di revisi menjadi UU RI nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah, maka pengelolaan pendidikan sebagai salah satu sektor yang diserahkan kepada daerah tidak lagi dilaksanakan secara sentralistik tapi sudah diberikan kewenangan kepada daerah Kabupaten/kota, karena bidang pendidikan merupakan bidang yang diserahkan kepada daerah sebagaimana amanat Undang-Undang RI Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah ditegaskan pada Bab III pasal 10 ayat (1) Pemerintahan daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ini ditentukan menjadi urusan Pemerintah (pemerintah Pusat) yaitu menurut ayat (3) Politik luar negeri, Pertahanan, Keamanan, Yustisi, Moneter dan fiskal nasional dan agama. (2005;12).

Dalam pelaksanaan otonomi daerah harus benar-benar proporsional sesuai dengan prinsip dasar otonomi yang dikembangkan yaitu otonomi nyata, dinamis, serasi dan bertanggungjawab. (Soenarko, 1995:3). Era Otonomi Daerah melahirkan paradigma baru yang memposisikan peran pemerintah dalam pembangunan mengalami pergeseran sebagaimana dikatakan Syahriel (2003:4) yaitu “bergeser dari Pelaksana menjadi Fasilitator, memberi instruksi menjadi melayani masyarakat, mengatur menjadi memberdayakan dan bekerja untuk memenuhi aturan menjadi bekerja dalam rangka mewujudkan MISI yang diemban”. Dengan begitu Penerapan otonomi Daerah intinya adalah pemberdayaan masyarakat, salah satunya adalah pemberdayaan lembaga penyelenggara pendidikan yang lazim disebut sekolah. Memberdayakan sekolah sama halnya dengan pemberian otonomi terhadap sekolah.

Diantara sejumlah langkah strategis dalam implementasi otonomi sekolah adalah diberlakukannya Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Dalam penerapannya MBS dapat diartikan bahwa pengkoordinasian dan penyerasian sumber daya dilakukan secara mandiri oleh sekolah dengan melibatkan semua kelompok kepentingan yang terkait dengan sekolah (stakeholders) secara langsung dalam proses pengambilan keputusan untuk memenuhi kebutuhan mutu sekolah, sehingga tujuan dalam kerangka kebijaksanaan pendidikan nasional dapat tercapai.

Dalam mewujudkan manajemen berbasis sekolah banyak perubahan yang perlu disesuaikan, karena banyaknya peraturan yang menyebabkan sekolah peka terhadap tanda-tanda perubahan masyarakat dan masih adanya “tenaga murah”. Sehingga keahlian (profesionalisme) dalam pendidikan kurang dihargai dan hal ini merupakan kendala besar bagi peningkatan daya saing sektor pendidikan.

Pendekatan MBS didasarkan tiga asumsi, yaitu (1) sentralisasi pengambilan keputusan selama ini menghambat inisiatif sekolah dan pendidik; (2) MBS akan

mendorong peningkatan mutu persekolahan karena fokus penekanannya pada ketiga komponen sistem *input-proses-uooutput* dari pada pendekatan *input* yang dianut selama ini; (3) MBS akan meningkatkann akuntabilitas sekolah terhadap masyarakat, sebagai konsekuensi keterlibatan Komite Sekolah dalam proses persekolahan.

Secara kelembagaan, keberhasilan MBS ditandai dengan terbentuknya badan yang diharapkan menjadi katalisator MBS, yaitu Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah. Surat Keputusan Mendiknas Nomor: 044/U/2002 tanggal 2 April 2002 telah mengatur tentang pembentukan kedua organisasi tersebut guna memperkuat pelaksanaan MBS. Di samping itu, untuk menggerakkan Komite Sekolah sangat diharapkan peran Kepala Sekolah, Kepala Sekolah merupakan tumpuan keberhasilan manajemen berbasis sekolah (Sallis, 1993 dalam Hari Suderadjat, 2002) untuk mencapai tujuan institusi, karena Kepala Sekolah bertanggung jawab dalam menetapkan dan mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Dalam Perspektif Umum

1. Pengertian Manajemen

Terry seorang pakar ilmu manajemen mendefinisikan: “*Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and conrolling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources*”.(Terry, 1977:4). Manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain. Daft (1991:5) memberikan definisi “*Management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, oraganizing, leading, and controlling organizational resources*”. Manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan oraganisasi dalam perilaku yang efektif dan efisien melalui, perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengendalian sumber-sumber organisasi. Stoner (1995:7) memberikan definisi “*Management is the practice of conciouly and continually shaping organization. All organizations have people who are responsible for helping them achieve their goals. These people are called managers*”. Manajemen adalah kebiasaan yang dilakukan secara sadar dan terus menerus dalam membentuk organisasi, semua organisasi mempunyai orang yang bertanggung jawab terhadap organisasi dalam mencapai sasarannya. Orang ini disebut manajer.

Berdasarkan dari definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud manajemen adalah suatu proses kegiatan atau usaha yang sistematis terkoordinasi dan kooperatif dalam usaha memanfaatkan sumber daya guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien didasarkan permbagian kerja, tugas dan tanggung jawab yang teratur.

2. Fungsi Manajemen

Terry (1977: 3-4) fungsi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Sumber daya yang dikelola meliputi 7M, yaitu man, money, materials, methode, machine, merkets, and minute. Kriteria pencapaian tujuan adalah efektif dan efisien. Efektivitas merupakan landasan untuk mencapai

sukses, dan efisiensi merupakan sumber daya minimal untuk mencapai kesuksesan tersebut. Efisiensi berkenaan dengan cara mengerjakan sesuatu dengan betul (sesuai rencana) yang ditentukan.

3. Manajemen Sekolah

Manajemen sekolah atau mengelola sekolah artinya mengatur agar seluruh potensi sekolah berfungsi secara optimal dalam mendukung tercapainya tujuan sekolah. Jadi kepala sekolah mengatur agar guru dan staf lainnya berkerja secara optimal, dengan mendayagunakan sarana dan prasarana yang dimiliki serta potensi masyarakat demi mendukung tercapainya tujuan sekolah. Secara sederhana, proses pengelolaan sekolah mencakup empat tahap, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, dan pengawasan. Dalam tahap perencanaan, sekolah merencanakan kegiatan apa saja yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam tahap pengorganisasian, kepala sekolah menfungsikan organisasi yang melaksanakan kegiatan tersebut. Dalam tahap pengerahan, kepala sekolah menggerakkan seluruh orang yang terkait untuk secara bersama-sama melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas masing-masing. Dalam tahap pengawasan, kepala sekolah mengendalikan dan melakukan supervisi pelaksanaan kegiatan tersebut sehingga dapat mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Dalam pelaksanaannya, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

- a. Kepribadian yang kuat ; Mengembangkan pribadi yang percaya diri, berani, bersemangat, murah hati dan memiliki kepekaan sosial.
- b. Memahami tujuan pendidikan dengan baik.
- c. Pengetahuan luas tentang bidang tugasnya maupun bidang lain.
- d. Keterampilan profesional yang terkait dengan tugasnya, yaitu:
 - 1). Keterampilan teknis, misalnya: menyusun jadwal, mensupervisi pengajaran, memimpin rapat, dan sebagainya.
 - 2). Keterampilan hubungan kemanusiaan, misalnya: bekerja sama dengan orang lain, memotivasi, mendorong guru, staf dan sebagainya.
 - 3). Keterampilan konseptual, misalnya: mengembangkan konsep pengembangan sekolah, memperkirakan masalah yang akan muncul dan mencari pemecahannya.

B. Manajemen Berbasis Sekolah

Manajemen berbasis sekolah merupakan terjemahan dari “*School Based Management*”. Dorsey (1996: 1) mendefinisikan: *SBM describes a collection of practices in which more people at the school level make decisions for the school. It often begins with decentralization; a delegation of certain powers from the central office to the school, that may include any range of power from a few, limited areas to nearly everything*. Artinya bahwa manajemen berbasis sekolah (MBS) adalah serangkaian kegiatan yang melibatkan banyak orang pada suatu sekolah dalam pembuatan keputusan. MBS dimulai dengan desentralisasi, delegasi kekuatan tertentu

dari pusat ke sekolah yang meliputi jangkauan kekuasaan dari yang kecil, yang terbatas sampai yang mencakup semua hal.

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan strategi untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif. MBS adalah suatu ide/konsep dimana kekuasaan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pendidikan di letakkan pada tempat yang paling dekat dengan proses pembelajaran, yakni sekolah itu sendiri. Konsep MBS ini didasarkan pada *self determination theory* yang menyatakan bahwa apabila seseorang atau kelompok memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan sendiri, maka orang atau kelompok tersebut akan memiliki tanggung jawab yang besar untuk melaksanakan apa yang telah diputuskan itu. MBS bergerak ke arah *re-balancing* struktur kekuasaan, penciptaan birokrasi yang kecil dan efektif, serta transfer pengambilan keputusan dan sumber daya dari kontrol pemerintah ke institusi di mana pendidikan dilaksanakan, yaitu sekolah. MBS merupakan salah satu wujud dari reformasi bidang pendidikan yang menawarkan kepada sekolah untuk mengelola pendidikan yang lebih baik dan memadai bagi para peserta didik. Otonomi dalam manajemen merupakan potensi bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja para guru dan staf lainnya. Guru merupakan jantungnya lembaga pendidikan, karena mutu pendidikan di suatu sekolah sangat tergantung pada tingkat profesionalitas guru. Namun demikian, bagaimanapun tingginya tingkat profesionalitas guru, sumbangannya terhadap mutu lulusan sangat tergantung pada kecakapan kepemimpinan kepala sekolah (Hari Suderadjat, 2003). MBS juga menawarkan partisipasi langsung kelompok-kelompok yang terkait (termasuk Komite Sekolah/masyarakat), dan meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap pendidikan. Kewenangan yang bertumpu pada sekolah merupakan inti dari MBS yang dipandang memiliki tingkat efektivitas tinggi serta memberikan beberapa keuntungan. Di antaranya, kebijakan dan kewenangan sekolah membawa pengaruh langsung kepada peserta didik, orang tua dan guru semaksimal mungkin memanfaatkan sumber daya lokal.

METODE PENELITIAN

Sebuah penelitian berupaya untuk memperoleh informasi yang lengkap dan begitu akurat, salah satunya mengenai adanya pengaruh yang signifikan dari kegiatan pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) terhadap berkembangnya kepuasan kerja para guru serta dikaitkan lagi dengan MBS itu sendiri terhadap kinerja sekolah yang belakangan ini dikenal dengan akreditasi sekolah.. Dalam hal ini peneliti tidak memanipulasi variabel yang ada. Peneliti hanya mengukur variabel yang ada, maka dengan begitu penelitian ini tergolong penelitian Deskriptif. (Moore, 1983 : Gay, 1987)

Didalam penelitian yang menerapkan analisis regresi, tidak jarang melibatkan lebih dari satu variabel dalam model regresinya, karena dengan hanya menggunakan satu variabel bebas saja untuk menduga variabel tak bebas sering kali kurang realistis, karenanya diperlukan model regresi berganda.

Satu hal yang perlu diperhatikan dalam analisis regresi walaupun didalamnya ada variabel dependen (variabel tidak bebas, tergantung atau terikat) dan ada variabel independen (variabel bebas, regresor atau prediktor) namun di dalam analisisnya tidak serta merta menyatakan kausalitas. Kendal Stuart yang dikutip Gujarati (1995) mengatakan

bahwa hubungan statistika hanya menunjukkan apakah ada atau tidak ada, dan bila ada bersifat kuat atau lemah, dan tidak dapat menunjukkan hubungan kausalitas. Hubungan kausalitas harus berasal dari luar statistika yaitu dari landasan teori dan konsep.

Melalui penelitian ini akan dilakukan pengujian seberapa jauh pengaruh MPMBS terhadap kepuasan kerja guru dan kinerja sekolah SD Muhammadiyah Martapura yang penggalan datanya dilakukan dengan alat penggal data berupa angket , dokumenter dan instrumen monitoring dan evaluasi.

HASIL PENELITIAN

Implementasi MBS Kepala Sekolah

Untuk lebih meyakinkan kondisi obyektif implementasi MBS yang dikerjakan Kepala Sekolah, perlu ditelaah sebaran data yang diperoleh melalui alat-alat penggal data dengan menghitung persentasenya dan selanjutnya diinterpretasi sesuai kriteria yang telah ditetapkan, rekapitulasi dilakukan sesuai aspek-aspek yang dikembangkan. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

PERNYATAAN KEPALA SEKOLAH TENTANG IMPLIMENTASI MBS YANG TELAH DILAKUKAN

INTI ITEM	SL	SR	KD	JR	TP
1. Landasan berpijak	100	0	0	0	0
2. Pertimbangan geografis dan sosek masyarakat	100	0	0	0	0
3. Pertimbangan tantangan oleh output	100	0	0	0	0
4. Pertimbangan masukan masyarakat	0	100	0	0	0
5. keselarasan dengan sumber daya	0	100	0	0	0
6. Penggunaan kualitas sumber daya	0	100	0	0	0
7. Kurikulum mendukung MBS	100	0	0	0	0
8. Sarpras berguna bagi MBS	0	0	100	0	0
9. Biaya mampu menunjang kegiatan	0	0	100	0	0
10. Kelancaran didukung prosedur	11,8	88,2	0	0	0
11. Keputusan berdasarkan ketentuan	11,8	88,2	0	0	0
12. Pengelolaan sekolah mendukung MBS	29,4	70,6	0	0	0
13. Pengelolaan keuangan mendukung	0	100	0	0	0
14. KBM sesuai ketentuan	17,6	82,4	0	0	0
15. Proses evaluasi memadai hasilnya	11,8	85,3	2,9	0	0
16. Peningkatan prestasi siswa	70,6	29,4	0	0	0
17. Peningkatan prestasi non akademik	0	100	0	0	0
18. Kehadiran guru baik	2,9	55,9	41,2	0	0
19. Intensitas KBM bermutu	0	0	100	0	0
20. OUT diterima di SMA sederajat	32,4	67,6	0	0	0
21. Popularitas sekolah terpelihara baik	14,7	73,5	11,8	0	0
22. Kepercayaan masyarakat	0	100	0	0	0

memasukkan anak meningkat					
JUMLAH	603	1241,1	355,9	0	0
RATA-RATA	27,41	56,41	16,18	0	0

Interpretasi

Dari data pada tabel di atas, nampak bahwa *cukup besar* jumlahnya dari Kepala SD Muhammadiyah Martapura menyatakan *sering* melaksanakan MBS dengan baik sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku , bahkan ada sebagian kecil yang menyatakan *selalu* melaksanakan MBS dengan sebaik-baiknya, kendatipun masih ada *sebagian terkecil* yang ternyata hanya *kadang-kadang* saja melaksanakan MBS dengan baik di lingkungan sekolahnya. Hasil print-out sebagai berikut :

TABEL
FREKUENSI PELAKSANAAN MBS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	87,00	1	2,0	2,9	2,9
	88,00	8	16,0	23,5	26,5
	89,00	8	16,0	23,5	50,0
	90,00	9	18,0	26,5	76,5
	91,00	7	14,0	20,6	97,1
	92,00	1	2,0	2,9	100,0
	Total	34	68,0	100,0	
Missing	System	16	32,0		
Total		50	100,0		

Atas dasar data di atas, maka kategori pelaksanaan MBS sebagaimana pernyataan Kepala Sekolah sendiri, sebagai berikut :

TABEL
KATEGORI PELAKSANAAN MBS
BERDASARKAN PERNYATAAN KEPALA SEKOLAH

RENTANG NILAI	KUALIFIKASI	KETERANGAN
86 – 100	A	Sangat baik
71 – 85	B	Baik
55 – 70	C	Cukup
41 – 54	D	Kurang
00 - 40	E	Sangat Kurang

(Depdiknas, 2003 ; 29)

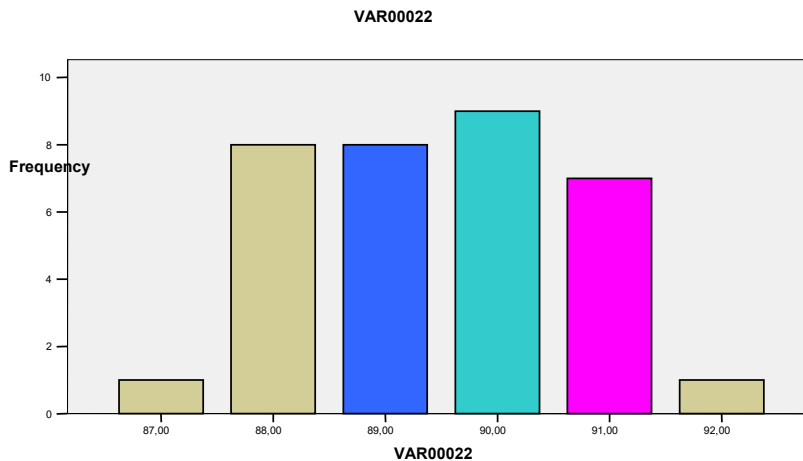
Dengan kategori di atas, maka pelaksanaan MBS menurut pernyataan Kepala Sekolah hasilnya dapat memberikan kategori pelaksanaan MBS sebagai berikut :

TABEL
KATEGORI PENILAIAN MBS

NILAI MBS KEPSEK	FREKUENSI	PERSENTASE	KETERANGAN
<i>86 – 100</i>	34	100	<i>Sangat baik</i>
<i>71 – 85</i>	0	0	<i>Baik</i>
<i>55 – 70</i>	0	0	<i>Cukup</i>
<i>41 – 54</i>	0	0	<i>Kurang</i>
<i>00 - 40</i>	0	0	<i>Sangat Kurang</i>

Interpretasi

Berdasarkan data di atas nampak bahwa *semua* Kepala SD Muhammadiyah Martapura ternyata telah melaksanakan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dengan *sangat baik* . Dan untuk lebih memantapkan hasil pelaksanaan MBS tersebut, berikut ini disajikan grafiknya sebagai berikut :



Implimentasi MBS oleh Guru

Ada beberapa butir yang termasuk aspek ini yaitu sebagai berikut :

TABEL
PERSENTASE PERNYATAAN GURU-GURU
TENTANG IMPLEMENTASI MBS

INTI ITEM	SL	SR	KD	JR	TP
1. Pelaksanaan sesuai aturan	96	3,8			
2. Disesuaikan kondisi geografis dan sosek masyarakat	95,3	4,7	0 0	0 0	0 0
3. Sesuai tantangan masa depan	9	99,1			
4. Memperhatikan aspirasi masyarakat	0	100	0	0	0
5. Mendapat dukungan orangtua/masy	9	99,1	0	0	0
6. Aktif melibatkan guru	0	100	0	0	0
7. Keselarasan kurikulum	100	0	0	0	0
8. Sarpras digunakan dengan baik	0	4,7	0	0	0
9. Anggaran digunakan sesuai aturan	9	1,9	95,3	0	0
10. Dukungan prosedur	12,3	82,9	97,2	0	0
11. Pelibatan guru dalam keputusan	11,4	88,6	4,7	0	0
12. Pengelolaan sekolah sudah baik	24,6	75,4	0	0	0
13. Keuangan dikelola dengan baik	9	99,1	0	0	0
14. KBM dinamis dan bermutu	11,1	87,2	0	0	0
15. Peningkatan hasil belajar	7,3	88,6	0,5	0	0
16. Prestasi non akademik meningkat	79,1	20,4	3,5	0	0
17. Kecil angka ketidakhadiran guru	9	65,4	0,5	0	0
18. Terjadi peningkatan kualitas KBM	2,8	37	33,6	0	0
19. Lulusan umumnya diterima SMA	4,7	30,8	60,2	0	0
20. Nama baik sekolah meningkat	24,6	75,4	64,5	0	0
21. Kepercayaan masyarakat meningkat dengan banyaknya siswa baru	16,6	75,8	0 7,6	0 0	0 0
JUMLAH	530,8	1239,9	367,6	0	0
RATA-RATA	25,28	59,04	17,50	0	0

Interpretasi

Berdasarkan data pada tabel di atas nampak sekali bahwa *cukup besar* jumlahnya para guru menyatakan bahwa pelaksanaan MBS selama ini sudah *sering* dilakukan sesuai dengan ketentuan dan harapan yang ada, bahkan ada *sebagian kecil* lagi yang menyatakan bahwa MBS selama ini *selalu* dilaksanakan sesuai prosedur dan harapan bersama, walaupun masih ada *sebagian terkecil* yang menyatakan bahwa MBS dilaksanakan di sekolah mereka selama ini hanya *kadang-kadang* saja sesuai aturan dan memenuhi harapan yang ada.

Data print-out tentang angket MBS guru hasilnya adalah :

TABEL
FREKUENSI MBS OLEH GURU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	83,00	10	4,3	4,7	4,7
	84,00	57	24,4	27,0	31,8
	85,00	56	23,9	26,5	58,3
	86,00	54	23,1	25,6	83,9
	87,00	28	12,0	13,3	97,2
	88,00	5	2,1	2,4	99,5
	91,00	1	,4	,5	100,0
	Total	211	90,2	100,0	
Missing	System	23	9,8		
Total		234	100,0		

Berdasarkan data di atas, dapat dikategorikan pelaksanaan MBS menurut pernyataan guru-guru sebagai berikut :

TABEL
PEDOMAN PENILAIAN PELAKSANAAN
MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH

RENTANG NILAI	KUALIFIKASI	KETERANGAN
86 – 100	A	<i>Sangat baik</i>
71 – 85	B	<i>Baik</i>
55 – 70	C	<i>Cukup</i>
41 – 54	D	<i>Kurang</i>
00 - 40	E	<i>Sangat Kurang</i>

TABEL

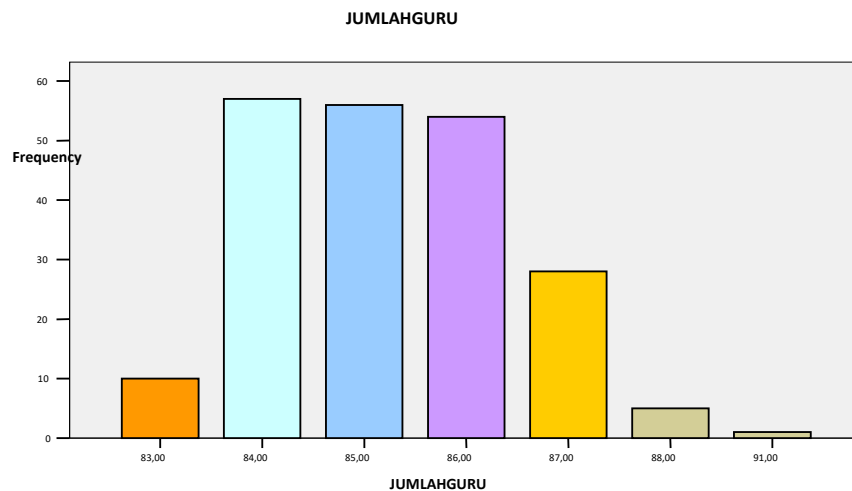
19

KATEGORI PELAKSANAAN MBS
BERDASARKAN PERNYATAAN GURU

NILAI MBS GURU	FREKUENSI	PERSENTASE	KETERANGAN
86 – 100	88	41,71	<i>Sangat baik</i>
71 – 85	123	58,29	<i>Baik</i>
55 – 70	0	0	<i>Cukup</i>
41 – 54	0	0	<i>Kurang</i>
00 - 40	0	0	<i>Sangat Kurang</i>

Interpretasi

Berdasarkan data pada tabel di atas, nampak *cukup besar* jumlahnya para guru menyatakan pelaksanaan MBS di sekolah mereka tergolong *sangat baik*, bahkan *cukup* besar pula para guru menyatakan MBS selama ini pelaksanaannya *sudah baik*.. Untuk memperjelas gambarannya berikut ini disajikan grafik sebagai berikut :



Kepuasan kerja guru

Butir angket yang tergolong aspek ini sebagai berikut :

TABEL
PERNYATAAN KEPUASAN KERJA

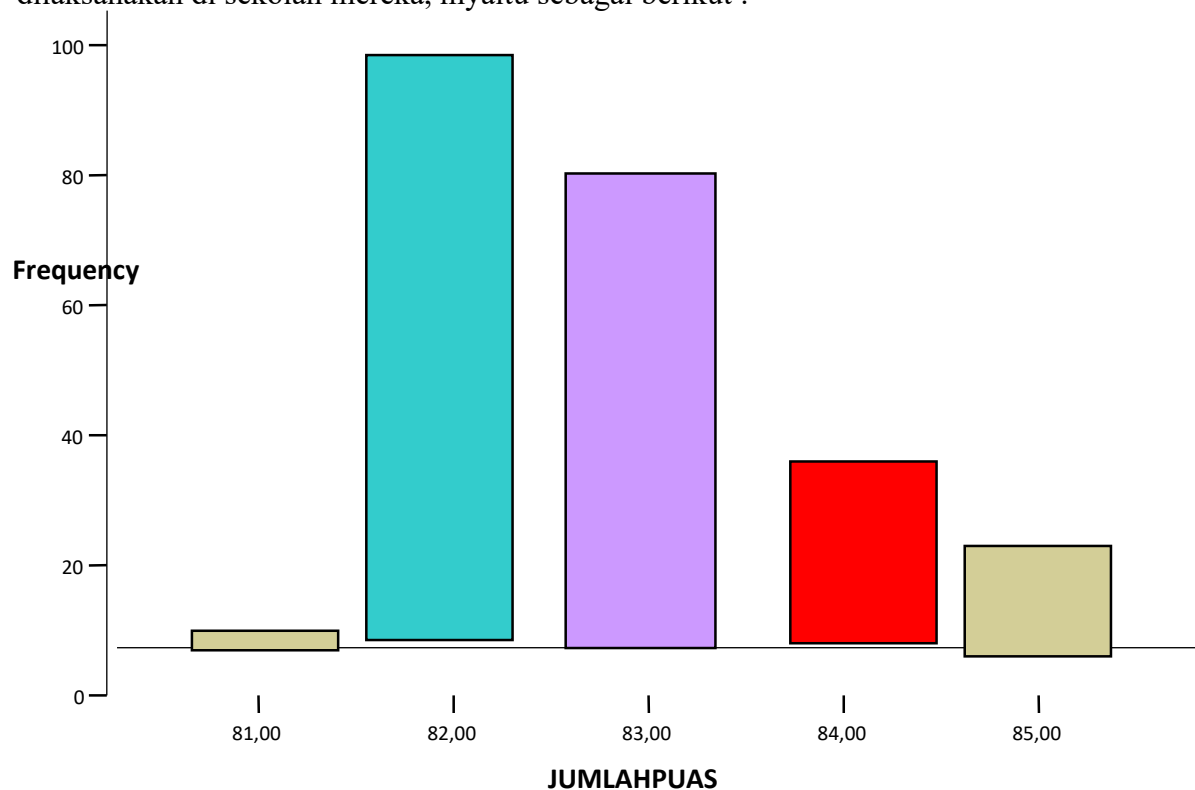
INTI ITEM	SP	Puas	AP	Ragu	KP	TP	STP
1. Berkenaan dengan beban tugas	2,4	96,2	1,4	0	0	0	0
2. Berkenaan tugas tambahan	2,4	97,6	0	0	0	0	0
3. Pembinaan oleh pengawas	2,8	97,2	0	0	0	0	0
4. Pembinaan oleh Kepala sekolah	0,9	99,1	0	0	0	0	0
5. Pemberian perhatian kepada guru	3,8	94,8	1,4	0	0	0	0
6. Peluang promosi	0	0	33,2	66,8	0	0	0
7. Kesempatan diklat	96,2	3,8	3,8	0	0	0	0

8. Kenaikan pangkat/gaji berkala	97,6	1,9	1,9	0	0	0	0
9. keseimbangan gaji dengan bebankerja	100	0	0	0	0	0	0
10. Penghasilan/insentif tambahan	0	0	100	0	0	0	0
11. Cara berinteraksi sesama rekan	0	26,5	73,5	0	0	0	0
12. Berinteraksi dengan Kepala sekolah	0	100	0	0	0	0	0
13. Kondisi tempat kerja	5,7	10	84,4	0	0	0	0
14. Iklim dan suasana kerja	0	100	0	0	0	0	0
JUMLAH	311,8	727,1	299,6	66,8	0	0	0
RATA-RATA	22,27	51,94	21,4	4,77	0	0	0

Interpretasi

Dari data pada tabel di atas, nampak bahwa *cukup besar* jumlahnya para guru pada kenyataannya *sering* merasakan puas terhadap pekerjaan yang selama ini mereka geluti di sekolahnya, bahkan ada *sebagian kecil* yang justru merasakan *sangat puas* atas pekerjaan selama ini, sementara itu ada *sebagian kecil* lagi yang merasakan *agak puas* atas pekerjaan selama ini dan *sebagian terkecil* lagi yang menyatakan *ragu-ragu* atas kepuasan kerja yang mereka rasakan selama ini masih ada terutama sekali setelah MBS dilaksanakan di sekolah mereka.

Untuk lebih menjelaskan keadaan tingkat kepuasan kerja guru tersebut, berikut ini disajikan grafik yang lebih menggambarkan tingkatan kepuasan kerja guru setelah MBS dilaksanakan di sekolah mereka, myaitu sebagai berikut :



Gambaran Kinerja sekolah

Untuk membuktikan tingkat kinerja kelembagaan yang telah dicapai masing-masing sekolah yang pengakuannya berbentuk hasil akreditasi sekolah yang telah diperoleh sesuai dengan skor dan nilai kualitatifnya dengan hasil sebagai berikut :

93,74		83,49		77		80,88
93,25		75,36		79,84		73,32
77,91		84,25		83,13		83,38
84,13		84,66		88,72		84,81
91,73		84,56		84		87,28
94,45		73,75		84,81		84,01
72,15		83,13		77,45		79,35
79,75		83,38		81,13		
89,3		82,67		83,36		

Kontribusi MBS terhadap kinerja sekolah

Untuk mengetahui seberapa jauh kontribusi pelaksanaan MBS terhadap kinerja sekolah SD Muhammadiyah Martapura,. Dilakukan perhitungan melalui program SPSS release 12,0, dengan hasil sebagai berikut :

Keputusan diambil berdasarkan hal berikut ini

* Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

* Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

TABEL

KOEFISIEN MBS TERHADAP KINERJA SEKOLAH

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-14,313	5,580		-2,565	,015		
MBS	,463	,103	,423	4,508	,000	,334	1,013
PUASGURU	,703	,115	,576	6,140	,000	,334	1,013

a. Dependent Variable: KINERJASEK

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi MBS terhadap kinerja sekolah dapat dilihat dari koefisien regresi sebesar 0,463 menyatakan bahwa setiap penambahan kegiatan MBS (karena tanda +) akan meningkatkan kinerja sekolah walaupun hanya sebesar 0,463.

Sementara untuk uji hipotesis (H_a) yang berbunyi “Terdapat kontribusi yang signifikan dari pelaksanaan MBS terhadap kinerja SD Muhammadiyah Martapura”. Diambil dari kolom Significance yaitu : constanta sebesar 0,015 , dan nilai MBS yaitu

0,000 kedua-duanya ternyata di bawah 0,05. Dengan begitu H_0 ditolak, maka sama halnya H_a yang diajukan “ Terdapat kontribusi yang signifikan dari pelaksanaan MBS terhadap kinerja SD Muhammadiyah Martapura”, **diterima secara signifikan.**

Kontribusi Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Sekolah

Untuk mengetahui sejauhmana kontribusi kepuasan kerja guru terhadap hasil kinerja sekolah, dapat dilihat dari data:

TABEL
**KOEFISIEN KEPUASAN KERJA GURU
DENGAN KINERJA SEKOLAH**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-14,313	5,580		-2,565	,015		
MBS	,463	,103	,423	4,508	,000	,334	1,013
PUASGURU	,703	,115	,576	6,140	,000	,334	1,013

a. Dependent Variable: KINERJASEK

KESIMPULAN

Dari proses analisis terhadap data yang berhasil dikumpulkan untuk selanjutnya dilakukan proses pengolahan dan telah dilakukan interpretasi terhadap hasil-hasil proses tersebut, maka ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Umumnya pelaksanaan MBS di SD Muhammadiyah Martapura tergolong baik
2. Tingkat kepuasan kerja guru terutama setelah dilaksanakan MBS ternyata tergolong tinggi
3. Kinerja sekolah yang diwujudkan dalam bentuk nilai akreditasi sekolah umumnya tergolong baik.
4. Terdapat kontribusi yang cukup signifikan dari pelaksanaan MBS terhadap tingkat kepuasan kerja guru
5. Terdapat pula kontribusi yang signifikan dari kepuasan kerja guru terhadap hasil kinerja sekolah.
6. Terdapat kontribusi yang signifikan dari pelaksanaan MBS dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja SD Muhammadiyah Martapura.
7. Seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ternyata diterima secara signifikan

DAFTAR PUSTAKA

- Mukhlis, Mansur. 2017. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maisah dan Yamin, Martinis. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada.
- Murhaini, Suriansyah. 2016. *Menjadi Guru Profesional Bebas Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Yogyakarta: LaksBang Pressindo.

- Ngalimun. 2021. Hubungan Pelaksanaan Supervisi Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kemampuan Pembelajaran Guru SMA IT Assalam Martapura. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*. Vol. 2 No. 1, e-ISSN: 2776-5113.
- Sulastri. 2018. *Kebijakan Sertifikasi Guru*. Banjarmasin: Pustaka Banua
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi 2010-2025
- Permenpan & Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2011 tentang Mekanisme Persetujuan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan Tunjangan Kinerja Bagi Kementerian/Lembaga
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil