J-KIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan) Vol. 3, No. 2, Juni 2022, pp. 580-589
e-ISSN 2722-6069

STUDI EFEKTIVITAS SEKOLAH DI TINJAU BERDASARKAN PENDELEGASIAN DAN KOORDINASI KERJA

Nia Lisniawati[1], Agus Darwanto[2], Siti Dewi Susanti[3], Lilis Kholisoh Nuryani[4], Asep Saepul Hidayat[5]
[1, 2,3,4,5] Universitas Galuh Jl. Martadinata No.150. Ciamis, Jawa Barat, Indonesia
Email Koresponden: asepsaepulhidayat@unigal.ac.id

ABSTRACT

This study was motivated by various issues concerning the impact of school effectiveness—specifically, the limited delegation of authority by school principals and poor quality and coordination in task execution, evidenced by burnout and a weakening of work systems. These factors negatively affect the quality of school services—an aspect sometimes overlooked by principals in school management. Consequently, this study aims to examine and analyze the extent to which the delegation of authority and coordination influence school effectiveness. The study yielded the following conclusions: (1) the principal's delegation of authority has a positive influence on school effectiveness, categorized as a high-level influence; (2) work coordination has a positive influence on school effectiveness, categorized as a low-level influence; and (3) the principal's delegation of authority and work coordination combined have a positive influence on school effectiveness, categorized as a high-level influence. These findings indicate that school effectiveness depends on the principal's delegation of authority and work coordination to the extent of their respective influence values; this implies that an increase in the delegation of authority and work coordination leads to increased school effectiveness, whereas a decrease in the delegation of authority leads to decreased school effectiveness.

Keywords*: School Effectiveness, Delegation of Authority, Work Coordination.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh berbagai permasalahan yang berkenaan dengan dampak dari efektivitas sekolah, yang di antaranya rendahnya pendelegasian wewenang yang dilakukan kepala sekolah, rendahnya kualitas dan koordinasi dalam pelaksanaan tugas, yang dibuktikan dengan munculnya kejenuhan dan melemahnya sistem kerja. Hal tersebut akan berdampak pada rendahnya kualitas layanan sekolah, yang diabaikan oleh sebagian kepala sekolah dalam pengelolaan pendidikan di sekolah. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka pada hakekatnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh pendelegasian wewenang dan koordinasi terhadap efektivitas sekolah. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut : (1) Pendelegasian wewenang kepala sekolah berpengaruh positif terhadap efektivitas sekolah yang dikategorikan berpengaruh tinggi; (2) Koordinasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas sekolah yang dikategorikan berpengaruh rendah; dan (3) Pendelegasian wewenang kepala sekolah dan koordinasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas sekolah yang dikategorikan berpengaruh tinggi. Dimana hal tersebut menunjukkan bahwa efektivitas sekolah memiliki ketergantungan terhadap pendelegasian wewenang kepala sekolah dan koordinasi kerja sebesar nilai pengaruhnya, dan mengandung pengertian bahwa jika pendelegasian wewenang kepala sekolah dan koordinasi kerja meningkat maka efektivitas sekolah juga akan meningkat dan jika pendelegasian wewenang kepala sekolah menurun maka efektivitas sekolah pun akan menurun.

Kata Kunci : Efektivitas Sekolah, Pendekegasian Wewenang, Koordinasi Kerja

Cara sitasi: Lisniawati, N., Darwanto, A., Susanti, S. D., Nuryani, L. K., & Asep Saepul Hidayat, A. S. (2022). Studi Efektivitas Sekolah Di Tinjau Berdasarkan Pendelegasian Dan Koordinasi Kerja. *J-KIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan)*, 3 (2), 580-589.

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan pendidikan nasional tersebut, merupakan tantangan yang besar yang harus di capai oleh setiap lembaga pendidikan dimulai dari tingkat pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan hingga pada tingkat pendidikan tinggi. Dalam rangka melaksanakan tujuan pendidikan nasional secara nyata maka sangat diperlukan adanya kesinambungan perhatian dan kepedulian semua pihak, seperti pemerintah pusat, pemerintah daerah, dinas pendidikan, sekolah, masyarakat, orangtua dan steakholder pendidikan. sesuai dengan kapasitas dan kewenangannya masing-masing.

Kemampuan teknik manajerial kepala sekolah akan meliputi tentang berbagai keterampilan dalam hal pemahaman yang luas tentang seluruh operasi sekolah dalam hubungannya dengan tuntutan teknik yang harus dikuasai, di antaranya pengembangan kurikulum, manajemen, murid, personal, keuangan, tata usaha, pemeliharaan sarana, pelayanan bantuan dan hubungan sekolah dengan masyarakat. Tugas seorang supervisor bukanlah untuk mengadili tetapi untuk membantu, mendorong, dan memberikan keyakinan kepada guru, bahwa proses belajar-mengajar dapat dan harus diperbaiki. Pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan, sikap, dan keterampilan guru harus dibantu secara profesional sehingga guru tersebut dapat berkembang dalam pekerjaannya.

Kekuatan sumber daya manusia itu bukan pada jasmani atau jiwa yang dimiliki, namun kekuatan tersebut terletak pada semangat dan kemampuan kerja sama. Karena kerjasama tersebut akan mampu meningkatkan mutu dan mutu yang dicapai terus-menerus, dipertahankan dan dikembangkan akan menjadi budaya kerja yang dimiliki oleh kelompok yang bersangkutan. Nilai-nilai kerjasama tersebut banyak diungkapkan oleh ajaran agama, bahkan ada yang ekstrim menyatakan bahwa siapapun yang tidak mau kerja sama, mereka tergolong temannya syaitan. Nilai tradisional juga terungkap dalam pepatah ataupun peribahasa seperti “Bersatu kita teguh, bercerai kita runtuh “, “Ringan sama dijinjing, berat sama dipikul“. Lingkungan yang kondusif itu harus diciptakan, sehingga memungkinkan setiap individu secara berkelompok mampu mengaktualisasikan diri berdasar nilai-nilai yang disepakati, mengarah pada tujuan organisasi. Dimana hal tersebut sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yang membentuknya.

Upaya peningkatan prestasi kerja memang merupakan suatu yang kompleks. Program pembinaan dan pemberdayaan personil hanya merupakan suatu dimensi yang perlu dan dapat dilakukan dengan maksud adanya kesiapan mental fisik untuk menghadapi tantangan pekerjaan rermasuk proses pengembangan karir. Namun di sisi lain, dimensi penghargaan baik yang berupa materi maupun yang berupa pujian, juga besar pengaruhnya untuk meningkatkan motif berprestasi tenaga kerja.

Beberapa permasalahan yang ditemukan di lapangan berkenaan dengan sistem kerja di lingkungan organisasi kerja sekolah diantaranya adalah :

a. Tidak semua kepala sekolah memiliki kemampuan untuk memberdayakan potensi semua personil seperti (guru, staf TU, komite sekolah, karyawan sekolah, siswa, orang tua dan masyarakat) yang ada dalam mencapai tujuan.
b. Adanya kesenjangan dalam pembagian tugas, sehingga beban setiap personil tidak merata. Hal ini disinyalir sebagai akibat dari proses pendelegasian kerja dan penugasan kepada pihak bawahan dalam sutau instansi atau organisasi yang kurang efektif dan efisien.
c. Tidak dibinanya sistem kerjasama yang harmonis sehingga budaya dan kultur sistem kerja di lingkungan sekolah menjadi lemah.
d. Lemahnya koordinasi sistem kerja di lingkungan sekolah, sehingga memiliki kesan dimana setiap personil hanya melakukan dan bertanggung jawab terhadap satuan tugasnya masing-masing, padahal dalam sistem kerja semua personil memiliki keterkaitan sistem, dan karena pada suatu organisasi pelaksanaan kerja merupakan kerja sistem.

Permasalahan tersebut, sangat berkaitan dengan tiga aspek yang dipandang sangat potensial dan sangat penting untuk diperhatikan oleh kepala sekolah sebagai manajer puncak

khususnya di sekolah, selain itu dalam upaya mencapai target program kerja sekolah sekaligus untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja sekolah di antaranya adalah :

a. Dengan upaya pemberdayaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah, Kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya akan lebih mudah, merasa dilayani dan dihargai serta dapat memunculkan pola kerja yang optimal. Hal ini dapat dilakukan dengan strategi pendelegasian kerja dan pembagian tugas yang relevan dan eektif.
b. Peningkatan sistem manajemen dengan memperhatikan sistem koordinasi dan kerja sama antar personil dalam proses pelaksanaan tugas, sehinga mampu meminimalisir berbagai hambatan dan kesulitan yang dihadapi semua personil dalam suatu organisasi termasuk lingkungan sekolah.
c. Peningkatan efektivitas kinerja sekolah, dengan memperhatikan proses pelaksanaan tugas yang efektif sesuai tujuan, sasaran dan target program kerja yang jelas.

Penilaian atas prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian. Interaksi positif tersebut tidak hanya menjamin persyaratan objektivitas dan pendokumentasian yang rapi, akan tetapi juga memuaskan bagi para pegawai yang dinilai yang pada gilirannya menumbuhkan loyalitas dan kegairahan kerja karena mereka merasa diperlakukan dengan adil merupakan salah satu prinsip manajemen sumber daya manusia yang sangat fundamental sifatnya dan karena harus dipegang teguh. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka peneliti bermaksud untuk mengetahui dan mengkaji dengan metode ilmiah, yakni melakukan penelitian yang berjudul : Studi tentang Efektivitas Sekolah ditinjau Berdasarkan Pendelegasian dan Koordinasi Kerja", dimana penelitian ini dilakukan di lingkungan SD Negeri Tarogong 1 Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut.

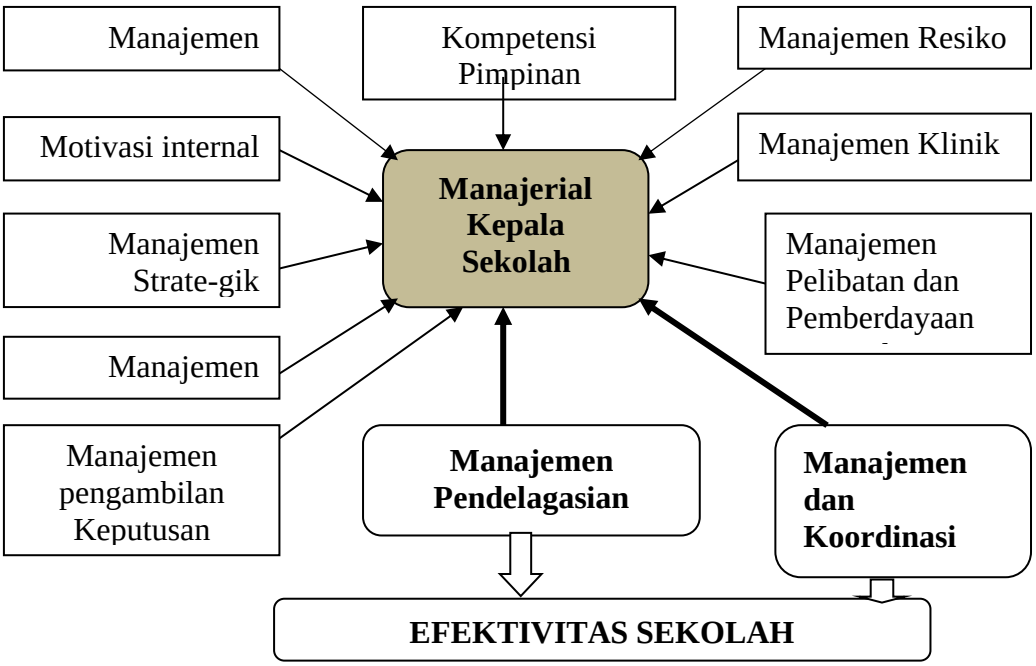
Berdasarkan pokok permasalahan dalam penelitian seperti identifikasi tersebut di atas, maka permasalahan penelitian ini dirumusakan sebagai berikut : "Bagaimanakah Efektivitas Sekolah ditinjau berdasarkan pendelegasian kerja kepala sekolah dan sistem koordinasi dilingkungan sekolah ", yang penelitian ini dilakukan dengan studi kasus pada SD Negeri Tarogong 1 Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. Dan untuk mengarahkan penelitian ini, maka perumusan tersebut dijabarkan kembali kedalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut : (1) Bagaimanakah efektivitas sekolah ditinjau berdasarkan pendelegasian kerja?; (2) Bagaimanakah efektivitas sekolah ditinjau berdasarkan koordinasi kerja ?; (dan (3) Bagaimanakah pengaruh pendelegasian dan koordinasi kerja terhadap efektivits sekolah ?

Setiap kepala sekolah sebagai manajer puncak di lingkungan sekolah, pasti memiliki wewenang tertentu dan berhak melakukan pendelahasian kerja tersebut. Dimana definisi wewenang menurut Terry (dalam Malayu, 2001: 65) dinyatakan bahwa : Wewenang adalah hak yang cukup memungkinkan sseorang dapat menyelesaikan suatu bentuk tugas atas kewajiban tertntu. Wewenang identik dengan kekuasaan (*power)* dan hak tetapi kuasa berarti kekuatan dan biasanya dalam arti fisik. Sedangkan wewenang adalah hak-hak yang bergandengan dengan tanggungjawab.

Pendelagasian wewenang pimpinan merupakan bagian dari sistem manajerial pimpinan alam pelaksanaan wewenangnya, sedangkan pentingnya manajemen pendelagasian tersebut diantaranya sebagai berikut :

a. Pendelagasian wewenang pimpinan perlu dilakukan karena danya keterbatasan waktu kerja dan kemampuan.
b. Pendelagasian wewenang pimpinan perlu dilakukan karena adanya keterbatasan fisik dan agenda kegiatan yang harus dilakukan dan diperhatiakan oleh pimpinan.
c. Pendelgasian wewenang perlu dilakukan sebagai bukti pembagian tugas dan sistem kerjasama tim dalam bentuk organisasi, karena pada hakekatnya pendelgasian wewenang merupakan dinamika organisasi.

Dengan demikian sistem pendelagasian adalah energi baru dalam sistem manajerial pimpinan. Dengan demikian sebagai pola dasar pemikiran terhadap permasalahan pokok dalam penelitian ini, seperti digambarkan dalam bagan berikut dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Dimana orang yang memberikan atau mendelagasikan wewenang adalah pimpinan (delegator) dan orang atau pihak yang menerima wewenang biasa disebut delegate. Pendelagasian wewenang menurut Nasution (2002:77) menyatakan bawah "pendelagasian wewenang adalah bagian dari dinamika manajerial pimpinan, dan merupakan bentuk energi tercapainya tujuan atau sasaran dan target program kerja pimpinan". Aspek Manajemen yang mendorong kualitas kebijakan pimpinan Energi lainnya dalam sistem manajerial pimpinan adalah sistem koordinasi kerja antar personal dalam suatu organisasi, dimana koordinasi maksudnya seperti dinyatakan oleh Hasibuan (2001 : 85) adalah "kegiatan mengarahkan, mengintergrasikan dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajeman dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi". Pengertian lainnya dinyatakan bawah koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan.

Berdasarkan identifikasi dan perumusan masalah, ditunjang dengan kajian pustaka tersebut diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis dengan rumusan sebagai berikut : (1) Efektivitas sekolah memiliki ketergantungan positif terhadap pendelegasian kerja; (2) Efektivitas sekolah memiliki ketergantungan positif terhadap koordinasi kerja; (3) Pendelagasian dan koordinasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas sekolah.

METODE PENELITIAN

Dalam hal ini peneliti mengambil sebagian dan populasi untuk dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik *random sampling* yakni menentukan sampel secara acak dengan menentukan 50% dari jumlah populasi lebih sedikit. Hal ini mengacu kepada pendapat Surakhmad (1989: 100) yang menyatkan bahwa : "Untuk pedoman umum saja dapat dikatakan bahwa bila populasi cukup homogen, terhadap populasi di bawah 100 dapat diambil sampel sebesar 50% dan diatas seribu dapat diambil 15%, untuk jaminan ada baiknya sampel selalu ditambah sedikit lagi dari jumlah matematik tadi".

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode desktiptif analitik dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, seperti yang dikemukakan oleh Kartadinata (1998:17) mengemukakan bahwa : Metode survey memerlukan proses pengumpulan informasi melalui sampel

penelitian. Sedangkan metode survey dengan analisis desktiptif memiliki ciri dipusatkan pada pemecahan masalah yang ada waktu sekarang dan aktual serta data yang ada, mula-mula dijelaskan kemudian dianalissi.

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

a. Deskripsi variabel, dengan maksud untuk menggambarkan kondisi setiap variabel berdasarkan jawaban dari responden dengan menggunakan pendekatan statistik dengan distribusi sebaran frekuensi sederhana dalam bilangan prosentase kuantitatif.
b. Mengukur besarnya kualitas kondisi setiap variabel berdasarkan perhitungan statistik sederhana dengan uji rata-rata dan diinterpretasikan untuk memperoleh gambaran kualitas setiap variabel.
c. Pengukuran besarnya hubungan (korelasi) antar variabel berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis penelitian dengan mengunakan Uji r dan dibantu dengan fasilitas Microsoft Excel ver. 2007 dan program software SPSS ver 16.0 yang kemudian diinterpretasikan berdasarkan teori dari Sugiyono (2003).

   Adapun rumusan statistic yang relevan diantaranya :

   untuk hubungan menghitung hubungan antara X_1 ke Y dan X_2 ke Y

$$R_{xy} = \frac{n\,(\Sigma X.Y) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n.\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{n.\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

   untuk menghitung hubungan X_{12} ke Y digunakan :

$$R_{X1X2\text{-}y} = \frac{r^2_{X1\text{-}Y} + r^2_{X2\text{-}Y} - 2\,(r_{xy}).(r_{x2y})(r_{x1x2})}{\sqrt{1 - r^2_{x1x2}}}$$

d. Untuk pengujian besarnya pengaruh di gunakan uji determinasi yang yang besarnya menggunakan perumusan D = β^2 x 100%.
e. Hubungan pengaruh ketiga variabel tersebut di uji kembali dengan menggunakan perhitungan dan pembentukan persamaan regresi linier dan Uji F untuk membuktikan nilai signifikasi dan koefesien ketergantungan antar variabel, dengan mengunakan fasilitas Microsoft Excel ver. 2007 dan program software SPSS ver 16.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasi pengolahan data tersebut maka hipotesis penelitian ini dapat diuji sesuai dengan perumusan masalahnya :

1. Pendelegasian wewenang kepala sekolah berpengaruh positif terhadap efektivitas sekolah.

   Hipotesis tersebut diterima, dibuktikan dengan variabel pendelegasian wewenang kepala sekolah memiliki berpengaruh positif terhadap efektivitas sekolah denan nilai koefesien korelasi sebesar $\beta_{x1\text{-}y}$ = 0,469 yang dikategorikan berhubungan lemah. Hubungan tersebut memiliki nilai P = 0,022. Nilai tersebut menunjukan bahwa pendelegasian wewenang kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas sekolah sebesar 24,50%, yang dikategorikan berpengaruh rendah, pada tingkat siginifikasi α = 0,05 atau memiliki nilai kepercayaan sebesar 95%. Delegasai wewenang adalah proses yang paling fundamental dalam organisasi, sebab pimpinan tak kan sanggup melakukan segala sesuatu dan membuat setiap keputusan. Jadi pimpinan/kepala sekolah harus memberikan kepada orang lain wewenang membuat keputusan dan melaksanakan beberapa fungsi. Pimpinan/kepala sekolah yang enggan mendelegasikan tugas dan wewenang acapkali disebabkan oleh dirinya sendiri yang kurang percaya terhadap orang lain.

   Pendelegasian wewenang kepala sekolah adalah proses pelimpahan sebagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepada wakil kepala sekolah, guru, atau staf untuk mendukung pengelolaan satuan pendidikan. Pernyataan bahwa pendelegasian wewenang kepala sekolah berpengaruh positif terhadap efektivitas sekolah adalah benar dan didukung oleh berbagai teori serta hasil penelitian manajemen pendidikan. Kepala sekolah yang melimpahkan sebagian tugas dan tanggung jawabnya secara tepat kepada guru atau staf terbukti mampu menciptakan tata kelola

sekolah yang lebih dinamis, adaptif, dan berkinerja tinggi. Agar pendelegasian wewenang ini benar-benar membawa dampak positif bagi efektivitas sekolah, kepala sekolah perlu menerapkan beberapa strategi kunci berikut:

- Pemilihan Personel yang Tepat: Menunjuk guru atau staf yang kompeten dan sesuai dengan bidang keahliannya.
- Instruksi yang Jelas: Menyampaikan batasan wewenang, tanggung jawab, dan hasil yang diharapkan secara transparan.
- Dukungan Fasilitas: Menyediakan sumber daya atau pelatihan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas tersebut.
- Monitoring dan Evaluasi: Tetap melakukan pengawasan yang konstruktif tanpa bersifat mengekang (mikromanajemen).

Tugas seorang pemimpin/kepala sekolah dapat diringkas menjadi tiga kelompok besar yaitu : Perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Jika organisasi semakin luas aktivitasnya, maka sebagian dari tugas perencanaan dan pelaksanaan dapat didelegasikan kepada para staf. Tugas pimpinan yang termasuk perencanaan dan pelaksanaan semakin berkurang, akan tetapi perhatiannya semakin banyak pada tugas supervisi dan pengawasan.

2. Koordinasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas sekolah.

Hipotesis tersebut diterima, dimana koordinasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas sekolah dengan nilai koefesien korelasi sebesar $\beta_{x2\text{-}y}$ = 0,802 pada nilai P = 0,045. Nilai tersebut menunjukan bahwa koordinasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas sekolah sebesar 64,32%, yang dikategorikan berpengaruh tinggi, pada tingkat yang sangat siginifikasi α = 0,045 yang disetarakan denan nilai α = 0,05 atau memiliki nilai kepercayaan sebesar 95%.

Koordinasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang dilakukan untuk menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pengkoordinasian atau istilah pembimbingan merupakan aktivitas seorang pimpinan dalam memerintah, menugaskan, menjuruskan, mengarahkan, dan menuntun pegawai untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menggerakkan (*Actuating*) berarti merangsang anggota-anggota kelompok melaksanakan tugastugas dengan antusias dan karena itu kepemimpinan kepala kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting menggerakkan personil melaksanakan program kerja sekolah. Pentingnya koordinasi dalam pelaksanaan program dan kegiatan sekolah mengingat bahwa cakupan program dan kegiatan sekolah cukup banyak yaitu meliputi program dan kegiatan yang terkait dengan 8 standar nasional pendidikan. Cakupan program dan kegiatan 8 Standar Nasional Pendidikan tersebut memerlukan koordinasi yang baik antara kepala sekolah dengan seluruh personil sekolah.

Dalam konteks ini pelaksanaan program dan kegiatan tersebut memerlukan dukungan semua personil sekolah, sehingga dapat dilaksanakan dengan baik dan ideal sesuai harapkan. Pengkoordinasian di sekolah perlu diharapkan mampu memperbaiki kualitas manajemen sekolah sehingga segala kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pencapaian hal itu membutuhkan dukungan dari semua pihak yang ada di sekolah. Dalam konteks yang bersamaan diperlukan penggunaan teknik-teknik tertentu sehingga kegiatan koordinasi yang dilakukan dapat memberikan hasil yang optimal. Beberapa hal yang harus dilakukan diantaranya perlu di jelaskan tujuan sekolah kepada setiap orang yang ada di sekolah, agar semua orang dapat mengetahui tujuan yang akan dicapai, serta tekankan pentingnya kerjasama dalam melaksanakan kegiatan yang diperlukan. Selanjutnya jelaskan peranan apa yang diharapkan untuk dijalankan setiap orang, dan yakinkan setiap orang bahwa dengan bekerja dengan baik di sekolah, maka tujuan pribadi dari orang-orang tersebut akan tercapai dengan maksimal. Strategi pengkoordinasian ini mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi perbaikan kualitas koordinasi di sekolah.

Kepala sekolah perlu melakukan koordinasi yang efektif untuk mengelola program dan kegiatan sekolah. Keefektifan koordinasi kepala sekolah tersebut sangat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan di sekolah. Upaya untuk meningkatkan keefektifan dalam pelaksanaan program dan kegiatan sekolah dilakukan dengan cara memilih serta menetapkan pendekatan yang paling tepat dalam mengelola semua program sekolah.

3. Pendelegasian wewenang kepala sekolah dan Koordinasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas sekolah.

   Hipotesis tersebut diterima, dibutikan dengan pendelegasian wewenang kepala sekolah dan koordinasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap efektivitas sekolah sebesar sebesar 0,797 atau sebesar 79,70%. Yang dikategorikan berpengaruh tinggi. Nilai tersebut menunjukan pula bahwa efektivitas sekolah masih dipengaruhi oleh aspek lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini yakni sebesar 20,30%. Pada tingkat yang sangat siginifikasi α = 0,01 atau memiliki nilai kepercayaan sebesar 99%. Dan memenuhi persamaan regresi dengan persamaan umum yaitu $Y = 0{,}469X_1 + 0{,}802X_2 + 0{,}2030$.

   Wewenang (authority) adalah alat untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu. Wewenang dapat diartikan sebagai hak untuk memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tujuan dapat tercapai. Beberapa pakar mengemukakan pendapatnya tentang pengertian wewenang. Daft misalnya, ia mengemukakan bahwa wewenang adalah hak formal dan legitimasi dari seseorang manajer untuk membuat keputusan, mengeluarkan perintah, dan mengalokasikan sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi (daft:2002). Di sisi lain stoner (1996:195) menjelaskan bahwa wewenang adalah kekuasaan untuk mengambil keputusan yang membimbing tindakan-tindakan individuindividu lainnya.

   Senada dengan respon di atas hasibuan (2006:64) menguraikan bahwa wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat sesuatu; wewenang merupakan dasar hukum yang syah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa wewenang (authority) merupakan dasar untuk bertindak, berbuat, dan melakukan kegiatan/aktivitas dalam suatu lembaga. Tanpa wewenang orang-orang dalam lembaga tidak dapat berbuat apa-apa. Dalam authority selaluu terdapat power and right, tetapi dalam power belum tentu terdapat wewenang yang baik. Selanjutnya, pendelegasian adalah memberikan kekuasaan kepada seseorang untuk bertindak terhadap kita, dimana didalamnya terkandung apa yang kita miliki. Pihak yang diberi kekuasaan bertanggung jawab kepada pihak yang memberi kuasa. Dalam ungkapan lain, pendelegasian dapat diartikan memberikan wewenang formal kepada orang lain (kekuasaan sah) dan bertanggung jawab untuk melaksanakan aktivitas tertentu. Fenomena yang terjadi dalam hal pendelegasian wewenang sudah berjalan sebagaimana yang harusdilakukan oleh kepala sekolah. Akan tetapi, transparansi dalam pendelegasian wewenang ini belum terlihat dengan baik di sekolah tersebut. Dikatakan belum terlihat oleh karena, pen-delegasian wewenang masih bersifat lisan tanpa ada penugasan tertulis yang diketa-hui oleh seluruh guru maupun staf di seko-lah. Selain itu pula, pendelegasian wewe-nang tersebut masih tidak merata dilakukan oleh kepala sekolah. Hal tersebut menye-babkan sumber daya manusia juga tidak berkembang baik. Dikatakan tidak berkem-bang baik oleh karena tidak adanya kesem-patan yang diberikan kepada guru untuk memegang tanggung jawab tertentu yang diberikan oleh kepala sekolah.

   Koordinasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang dilakukan untuk menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pengkoordinasian atau istilah pembimbingan merupakan aktivitas seorang pimpinan dalam memerintah, menugaskan, menjuruskan, mengarahkan, dan menuntun pegawai untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menggerakkan (Actuating) berarti merangsang anggota-anggota

kelompok melaksanakan tugastugas dengan antusias dan karena itu kepemimpinan kepala kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting menggerakkan personil melaksanakan program kerja sekolah.

Pengkoordinasian di sekolah perlu diharapkan mampu memperbaiki kualitas manajemen sekolah sehingga segala kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pencapaian hal itu membutuhkan dukungan dari semua pihak yang ada di sekolah. Dalam konteks yang bersamaan diperlukan penggunaan teknik-teknik tertentu sehingga kegiatan koordinasi yang dilakukan dapat memberikan hasil yang optimal. Beberapa hal yang harus dilakukan diantaranya perlu di jelaskan tujuan sekolah kepada setiap orang yang ada di sekolah, agar semua orang dapat mengetahui tujuan yang akan dicapai, serta tekankan pentingnya kerjasama dalam melaksanakan kegiatan yang diperlukan. Selanjutnya jelaskan peranan apa yang diharapkan untuk dijalankan setiap orang, dan yakinkan setiap orang bahwa dengan bekerja dengan baik di sekolah, maka tujuan pribadi dari orang-orang tersebut akan tercapai dengan maksimal. Strategi pengkoordinasian ini mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi perbaikan kualitas koordinasi di sekolah.

Pembahasan

Pendelegasian wewenang dalam suatu kelembagaan apapun yang kita jumpai adalah hal yang biasa terjadi, jika seorang pemimpin harus mendelegasikan tugas dan wewenangnya kepada bawahannya, manakalah seorang pemimpin mempunyai kemampuan yang terbatas untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena itu dibutuhkan pendelegasian wewenang sehingga dapat mengurangi beban pekerjaan atau dapat menyeimbangi beban kerja. Yuniarsih et,al (1998:9) menyatakan bahwa pendelegasian adalah pemberian sebagian tugas yang diberikan oleh atasan atau pimpinan kepada bawahan yang dapat dipercaya untuk melakukan suatu pekerjaannya. Sedangkan menurut Siswanto (2006:163) bahwa pendelegasian dapat diartikan sebagai pemberian wewenang secara formal kepada orang lain dengan kekuasaan yang sah dan bertanggungjawab untuk melaksanakannya. Sementara itu berbicara wewenang (authority) merupakan salah satu unsur di dalam proses delegasi, dimana ada penyerahan tugas dari atasan untuk dilaksanakan. Hasibuan (2006:64) menyatakan bahwa wewenang adalah kekuasaan yang dimiliki secara legal oleh seseorang untuk memerintah orang lain untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Keberaadan wewenang (authority) itu tampak ketika seseorang pimpinan memiliki hak untuk memberikan tugas dan menilai tindakan yang dilakukan oleh seorang yang bekerja untuknya (Sagala 2016:75). Jadi dapat disimpulkan bahawa wewenang merupakan kekuasaan atau hak yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan kegiatan/aktivitas di dalam suatu lembaga.

Sedangkan pendelegasian wewenang itu berarti ada pemberian sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator (pemberi wewenang) kepada delegate (penerima wewenang) untuk dikerjakannya atas nama delegator (Hasibuan 2007:68). Dengan demikian, pendelegasian wewenang sangat diperlukan agar organisasi dapat berfungsi lebih baik dan juga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Melalui pendelegasian wewenang dapat mengurangi beban kerja pimpinan dan juga memungkinkan bawahan dapat bertumbuh, berkembang serta mengalami peningkatan kinerja. Pendelegasian wewenang pengelolaan pendidikan menengah kepada Cabang Dinas Pendidikan merupakan upaya Pemerintah Provinsi Maluku Utara untuk membantu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi agar proses penyelenggaraan pendidikan menengah di Kabupaten Pulau Morotai tetap berjalan lancar dan juga dapat memudahkan kepala sekolah, guru-guru SMA/SMK maupun pemangku kepentingan pendidikan menengah untuk mendapatkan layanan pendidikan menengah. Namun kenyataan dilapangan menunjukan bahwa implementasi pendelegasian wewenangan kepada Cabang.

Secara normatif, koordinasi diartikan sebagai kewenangan untuk menggerakkan, menyerasikan, menyelaraskan, dan menyeimbangkan kegiatan-kegiatan yang spesifik atau berbeda-beda agar semuanya terarah pada tujuan tertentu. Sedangkan secara fungsional, koordinasi dilakukan

guna untuk mengurangi dampak negatif spesialisasi dan mengefektifkan pembagian kerja (Ndraha, 2003:290). Menurut Leonard D. White (dalam Inu Kencana, 2011:33) koordinasi adalah penyesuaian diri dari masing- masing bagian, dan usaha menggerrakkan serta mengoperasikan bagian-bagian pada waktu yang cocok, sehingga dengan demikian masing-masing bagian dapat memberikan sumbangan terbanyak pada keseluruhan hasil" Koordinasi menurut Awaluddin Djamin (dalam Hasibuan, 2011:86) diartikan sebagai suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugastugas tertentu, sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu dan saling melengkapi. Dengan demikian koordinasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang mampu menyelaraskan pelaksanaan tugas maupun kegiatan dalam suatu organisasi.

Koordinasi adalah suatu proses di mana pimpinan mengembangkan pola usaha kelompok secara teratur di antara bawahannya dan menjamin kesatuan tindakan di dalam mencapai tujuan bersama. Sementara itu, Handoko (2003:195) mendefinisikan koordinasi (coordination) sebagai proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan- kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Handoko (2003:196) mengemukakan kebutuhan akan koordinasi tergantung pada sifat dan kebutuhan komunikasi dalam pelaksanaan tugas dan derajat saling ketergantungan bermacam-macam satuan pelaksananya. Hal ini juga ditegaskan oleh Handayaningrat (1985:88) bahwa koordinasi dan komunikasi adalah sesuatu hal yang tidak dapat dipisahkan. Selain itu, Handayaningrat juga mengatakan bahwa koordinasi dan kepemimpinan (leadership) adalah tidak bisa dipisahkan satu sama lain, karena satu sama lain saling mempengaruhi.

Efektivitas sekolah merupakan fenomena yang mengandung banyak banyak segi, sedikit sekali orang yang dapat memaksimalkan keefektivitasan sesuai dengan keefektivitasan itu sendiri (Cameron dan Whetten : 1983 : 213) atau dapat dikatakan sebagai konsepsi yang amat bersifat elusive yang harus didefenisikan secara jelas, Steers (1980 :1) mengatakan bahwa efektivitas organisasi memiliki arti yang berbeda bagi setiap orang, bergantung pada kerangka acuan yang dipakai.

Menurut Makmun yang dikutif Aan Komariah menegaskan bahwa efektivitas sekolah pada dasarnya menunjukkan tingkat kesesuaian antara hasil yang dicapai (achievement atau observed output) dengan hasil yang diharapkan (objectives, targets, intended ouput) sebagaimana yang telah di tetapkan. Parameternya dapat dinyatakan sebagai angka nilai rasio antara jumlah hasil (kelulusan, produk jasa, produk barang, dan sebagainya) yang dicapai dalam kurun waktu tertentu berbanding dengan jumlah (unsur yang serupa) yang diproyeksikan atau di targetkan dalam kurun waktu tersebut. Efektivitas menunjukkan ketercapaian sasaran/ tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas sekolah terdiri dari dimensi manajemen dan kepemimpinan sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan personel lainnya; siswa, kurikulum, sarana prasarana, pengelolaan kelas, hubungan sekolah dan masyarakatnya; pengelolaan bidang khusus lainnya hasil nyatanya merujuk kepada hasil yang diharapkan bahkan menunjukkan kedekatan/ kemiripan antara hasil nyata dengan hasil yang diharapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan data hasil penelitian, maka terdapat beberapa hal yang perlu untuk ditarik kesimpulan terhadap permasalahan, hipotesis dan hasil dari penelitian ini, yang diantaranya adalah :

1. Pendelegasian wewenang kepala sekolah berpengaruh positif terhadap efektivitas sekolah yang dikategorikan berpengaruh tinggi. Dimana hal tersebut menunjukan bahwa efektivitas sekolah memiliki ketergantungan terhadap pendelegasian wewenang kepala sekolah sebesar nilai pengaruhnya, dan mengandung pengertian bahwa jika pendelegasian wewenang kepala sekolah meningkat maka efektivitas sekolah juga akan meningkat dan jika pendelegasian wewenang kepala sekolah menurun maka efektivitas sekolah pun akan menurun.

2. Koordinasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas sekolah yang dikategorikan berpengaruh rendah. Dimana hal tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan efektivitas sekolah memiliki ketergantungan terhadap aspek koordinasi kerja, atau apat pula dikatakan bahwa jika koordinasi kerja meningkat, maka efektivitas sekolah juga akan meningkat, dan jika koordinasi kerja menurun, maka efektivitas sekolah juga akan menurun.
3. Pendelegasian wewenang kepala sekolah dan koordinasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas sekolah yang dikategorikan berpengaruh tinggi. Dimana hal tersebut menunjukan bahwa efektivitas sekolah memiliki ketergantungan terhadap pendelegasian wewenang kepala sekolah dan koordinasi kerja sebesar nilai pengaruhnya, dan mengandung pengertian bahwa jika pendelegasian wewenang kepala sekolah dan koordinasi kerja meningkat maka efektivitas sekolah juga akan meningkat dan jika pendelegasian wewenang kepala sekolah menurun maka efektivitas sekolah pun akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

Davis, K & JW. Newstrom, 1990. *Perilaku Dalam Organisasi.* Terjemahan, Jakarta: Erlangga.

Duke, Diggest. (1995). *Teacher evaluation policy: From accountability to professional development.* Albany, NY: State University of New York Press

Efendi M Siregar. (1992). *Bagaimana Menjadi Pimpinan yang Berhasil.* Yayasan Mari Berhasil. Jakarta Pusat.

Gery, J.L. dan Starke. F. A, (2006), *Organizational Behavior, Concept and Applications*. Merrill, Columbia.

Hasibuan, Malaya. (2001) *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta:

Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah.* Jakarta. PT.Toko. Gunung Agung

Jaccob, Jerome S., 2005, Quality in Education : An Implementation Handbook, Alih Bahasa : Yosal Iriantara, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, Cetakan I

Johnson. 1974. *A Meanning for Competency.* Athens, Georgia: Competency Based Educational Central,

Jones and Burry. *A Meanning for Competency,* Athens, Georgia: Competency Based Educational Central,

Kartadinata. (1998). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi,* Jakarta. Bumi Aksara.

Koontz, Harold, et.al. (1986). *Manajemen. Edisi Kedelapan*. Diterjemahkan oleh Antarikso, dkk. jakarta: Erlangga.

Kother, John. .1997. *Leading Change.* Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Lifhamrt, Rensis, 1967, *The Human Organization, New York:* McGraw-Hill Book Company.

Umaedi, (1999). *Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah (MPMBS)*. Jakarta : Dinas Pendidikan Nasional.

Winardi (2000). *Manajemen Perilaku Organisasi.* Bandung Citra Adytia Bakti.