KINERJA SEKOLAH DITINJAU MELALUI PENDELEGASIAN WEWENANG DAN KOORDINASI KEPALA SEKOLAH

Andi Mardiana[1], Ai Iyay Robiyah[2], Ida Yuli Astuti[3], Maman Herman[4], Asep Saepul Hidayat[5]
[1, 2,3,4,5] Universitas Galuh Ciamis Jl. Martadinata No.150. Ciamis
Email Koresponden: asepsaepulhidayat@unigal.ac.id

ABSTRACT

This study is motivated by various issues concerning the impact of school performance quality, specifically the low level of authority delegation by school principals and the poor quality of work coordination during task execution—manifested in the emergence of burnout and diminished work motivation. Given these issues, the study aims to examine and analyze the extent to which the delegation of authority and work coordination influence school performance. The research was conducted at several public junior high schools (SMP Negeri) in the Rayon 4 area of Sumedang Regency. The study concludes that: 1) The delegation of authority by the school principal has a positive effect on school performance, indicating that schools with a high level of authority delegation tend to exhibit high performance; 2) Work coordination has a positive effect on school performance, indicating that schools with high levels of work coordination tend to exhibit high performance; and 3) Both the delegation of authority by the school principal and work coordination have a positive effect on school performance, indicating that schools with high levels of authority delegation and work coordination tend to exhibit high performance.

Keywords: *School Performance, Delegation of Authority, Work Coordination*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh berbagai permasalahan yang berkenaan dengan dampak dari kualitas kinerja sekolah, yang di antaranya rendahnya pendelegasian wewenang yang dilakukan kepala sekolah, rendahnya kualitas dan Koordinasi kerja dalam pelaksanaan tugas, yang dibuktikan dengan munculnya kejenuhan dan melemahnya motivasi kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka pada hakekatnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh pendelegasian wewenang dan koordinasi kerja terhadap kinerja sekolah. Penelitian ini dilakukan pada sejumlah SMP Negeri di Wilayah Rayon 4 Kabupaten Sumedang. penelitian ini menghasilkan kesimpulan :1) Pendelegasian wewenang kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja sekolah, hal ini menunjukkan bahwa sekolah yang dalam proses pendelegasian wewenang kepala sekolahnya tinggi, cenderung kinerja sekolahnya tinggi; 2) Koordinasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sekolah, hal ini menunjukkan bahwa pada sekolah yang koordinasi kerjanya tinggi, cenderung kinerja sekolahnya tinggi; 3) Pendelegasian wewenang kepala sekolah dan koordinasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sekolah, hal ini menunjukkan bahwa sekolah yang proses pendekegasian wewenang dan koordinasi kerjanya tinggi, cenderung kinerja sekolahnya tinggi.

Kata Kunci: Kinerja Sekolah, Pendelegasian Wewenang , Koordinasi Kerja

Cara sitasi: Mardiana, A., Robiyah, A. I., Astuti, I. Y., Herman, M., & Hidayat, A. S. (2023). Kinerja Sekolah Ditinjau Melalui Pendelegasian Wewenang Dan Koordinasi Kepala Sekolah. *J-KIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan)*, 4 (1), 323-331.

PENDAHULUAN

Kinerja memiliki dimensi-dimensi yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya, sehingga proses pengukuran kinerja sebaiknya semua dimensi yang ada diukur dan diperlakukan sama. Tentu saja dimensi kinerja dari suatu pekerjaan akan berbeda dengan dimensi pekerjaan yang lain. Istilah kinerja berasal dari kata "*Job performan"* atau *"Actual performance "* yang berarti kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja juga diistilahkan dengan *performance,* yang apabila diterjemahkan menjadi kinerja, juga kinerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja." Sedangkan August W. Smith (Brantas. 2006: 29) menyatakan bahwa *performance:" ... output drive from processes, human or otherwise"* (kinerja merupakan hasil atau output dari satuan proses, manusia atau yang lainnya).

Sistem koordinasi dalam kinerja sekolah perlu didasarkan atas rasa percaya dan penetapan hubungan. Dengan demikian hanya tim yang telah menetapkan tujuan dengan jelas yang dapat bekerja efektif dan berfungi sebagaimana mestinya. Tim memerlukan waktu untuk tumbuh dan menjadi matang. Tuckman (2001: 78) mengatakan bahwa terdapat empat tahap dalam perkembangan suatu tim, yaitu:" *1) Forming, 2) Storming, 3) Norming, 4)Performing*". Pada tahap ini (*forming*) tim belum menjadi tim. Dalam tahap ini terjadi upaya pengumpulan individu yang berbeda optimisme, idealisme, kebanggaan dan antisipasi terhadap rasa ingin tahu. Diskusi utama difokuskan pada filosofi konsep dan abstraksinya, atau pada hambatan-hambatan yang menghambat kesuksesan kerja. Sedangkan pada tahap *Storming*, Periode ini dinilai sangat tidak menyenangkan, karena pada tahap ini anggota mulai menyadari akan skala tugas mereka, sehingga dapat menimbulkan reaksi-reaksi negatif. Selain itu akan muncul permusuhan antar personil. Tetapi konflik pada tahap ini dapat dikurangi dengan mudah, jika pemimpin tim menyadari sumber konflik dan melakukan upaya yang diperlukan. Sedangkan pada tahap *Norming,* Pada tahap ini suatu tim memutuskan dan mengembangkan metode kerjanya. Tim menetapkan aturan atau norma-norma yang dianutnya serta memilih peran apa yang harus dijalankan oleh anggota. Jika aturan didefinisikan dan dapat dipahami, maka tim memiliki kesempatan baik untuk berfungsi dengan baik. Dalam tahap ini dapat dilakukan pelatihan dalam tim kerja agar tahap ini berlangsung lancar. Sedangkan pada tahap *Performing*, pada tahap ini dapat menunjukkan jati dirinya melalui tugas yang dikerjakannya, sehingga pada tahap ini pula anggota tim dapat mulai memecahkan masalah dan melakukan upaya peningkatan proses.

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

1) Tidak semua kepala sekolah memiliki kemampuan untuk memberdayakan potensi semua personil yang ada dalam mencapai tujuan, terlebih pada kegiatan pemberian wewenang yang sesuai kepada pihak bawahannya.
2) Adanya kesenjangan dalam pembagian tugas, sehingga beban setiap personil tidak merata.
3) Tidak dibinanya sistem kerjasama yang harmonis sehingga budaya dan kultur sistem kerja di lingkungan sekolah menjadi lemah.

Adapun data yang mendukung terhadap permasalahan tersebut, diantaranya adalah hasil penelitian Kelompok Kerja Pengawas Sekolah Pendidikan Menengah Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang tentang kinerja sekolah, diantaranya seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Hasil Penelitian KKPS tentang Kinerja Sekolah

No	Aspek Kinerja Yang di Teliti	Efektivitas Hasil Kajian	Keterangan
1	Pengembangan Kurikulum dan Proses Pembelajaran	65%	Belum optimal
2	Pengelolaan Ketenagaan	67%	Belum optimal
3	Pengelolaan Keuangan	55%	Belum optimal
4	Pengelolaan Peserta Didik	68%	Belum optimal
5	Pengelolaan Sarana Prasarana	65%	Belum optimal
6	Pengelolaan Administrasi	68%	Belum optimal
7	Pengelolaan Keorganisasian	75%	Belum optimal
8	Pengelolaan Peran Serta Masyarakat	62%	Belum optimal

Sumber : KKPS Dinas Pendidikan Kab.Sumedang (2022)

Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat dinyatakan bahwa efektivitas kinerja sekolah khususnya pada SMP Negeri di Wilayah Kabupaten Sumedang berdasarkan hasil kajian KKPS Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang, memiliki efektivitas diatas 55% dan berdasarkan reratanya dinyatakan belum optimal dan masih perlu dioptimalisasi. Hal ini menunjukan angka yang cukup memprihatinkan.

Pendelegasian wewenang menurut Hasibuan (2001: 73) menyatakan bahwa "pendelegasian wewenang adalah pendelegasian kewenangan termasuk pada dinamika organisasi, karena dengan pendelegasian wewenang ini para bawahan mempunyai wewenang, sehingga mereka dapat mengerjakan sebagian delegator (pimpinan)". Tugas kepala sekolah selanjutnya adalah menggerakan orang-orang dalam organisasi sekolah untuk bekerja secara optimal. Salah satu cara untuk dapat mengaktifkan guru beserta staf yang lainnya adalah dengan melalui sistem penerapan motivasi. Artinya tugas kepala sekolah pada tataran ini adalah harus dapat merangsang, memberi keyakinan, menciptakan kondisi agar semua warga sekolah terinspirasi untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini, adalah :

a. Ketergantungan kinerja sekolah terhadap pemberiaan wewenang yang dilakukan kepala sekolah kepada pihak personal di lingkungan sekolah.
b. Ketergantungan kinerja sekolah terhadap sistem koordinasi dalam sistem kerja di lingkngan sekolah.

Kedua permasalahan tersebut dikaji, karena dianggap kedua permasalahan tersebut, memiliki kepentingan yang tinggi dalam mendukung kinerja guru.

Berdasarkan pokok permasalahan dalam identifikasi tersebut di atas, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : "Bagaimanakah pengaruh Pendelegasian Wewenang Kepala Sekolah dan Koordinasi Pimpinan sekolah terhadap Kinerja Sekolah", yang dilakukan di lingkungan SMP Negeri yang berada Wilayah Rayon 4 Kabupaten Sumedang. Untuk mengukuhkan penelitian ini, maka perumusan tersebut dijabarkan kembali ke dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

a. Bagaimanakah pengaruh pendelegasian wewenang kepala sekolah terhadap kinerja sekolah ?
b. Bagaimanakah pengaruh koordinasi pimpinan sekolah terhadap kinerja sekolah?
c. Bagaimanakah pengaruh pendelegasian wewenang kepala sekolah dan koordinasi pimpinan sekolah terhadap kinerja sekolah ?

METODE

Metoda yang digunakan dalam penelitian ini, disesuaikan dengan permasalahannya, yakni mengunakan metode deskriptif analitik, yaitu menganalisa gambaran yang terjadi pada saat dilakukannya penelitian, yakni kajian terhadap manajemen inovasi dan koordinasi sistem kerja sekolah di SMP Negeri di Wilayah Kabupaten Sumedang pada tahun pelajaran 2010/2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, sebagaimana yang dikemukakan oleh Kartadinata (1998:17) mengemukakan bahwa " Metode survay memerlukan poroses pengumpulan informasi melalui sampel penelitian*".*

Operasional variabel penelitian dalam penelitian ini, sebagai berikut :

a. Variabel pendelegasian wewenang terhadap yang dilakukan Kepala Sekolah sebagai variabel dependen pertama yang kemudian disebut variabel X-1
b. Variabel koordinasi kerja personil sekolah sebagai variabel dependen pertama yang kemudian disebut variabel X-2
c. Variabel kinerja sekolah sebagai variabel independen pertama yang kemudian disebut variabel Y

Adapun teknik pengambilan data penelitian sesuai dengan operasional variabel tersebut di atas, maka digunakan teknik angket penelitian yang disesuaikan dengan dimensi dan indikator yang menunjang terhadap ketercapaian proses pengambilan data sesuai dengan ketentuan tertentu yang akan digunakan dalam penelitian ini yang terdapat pada kajian teori yang digunakan.

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

a. Mengukur besarnya kualitas kondisi setiap variabel berdasarkan perhitungan statistik sederhana dengan uji rata-rata dan diinterpretasikan untuk memperoleh gambaran kualitas setiap variable.
b. Pengukuran besarnya hubungan (korelasi) antar variabel berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis penelitian dengan mengunakan Uji korelasi (r) dan dibantu dengan fasilitas Microsoft Excel ver. 2007 dan program software SPSS ver 16.1. yang kemudian diinterpretasikan berdasarkan teori dari Sugiyono (2003), dimana pedoman untuk menginterpretasikan nilai r terhadap koefesien korelasi .
c. Untuk pengujian besarnya pengaruh digunakan uji determinasi yang yang besarnya menggunakan perumusan Kd =r^2 x 100% atau Kd = β^2 x 100%
d. Hubungan pengaruh ketiga variabel tersebut di uji kembali dengan menggunakan perhitungan dan pembentukan persamaan Jalur ($Y=\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + E$) dan Uji f sehingga diperoleh f_{hitung} dan f_{tabel} untuk membuktikan nilai signifikasi dan koefesien ketergantungan antar variabel, dengan mengunakan fasilitas Microsoft Excel ver. 2007 dan program software SPSS ver 16.0. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dan jika $F_{hitung} =< F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil.

Kinerja sekolah, merupakan aspek yang sangat dominan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, hal ini disebabkan karena keseluruhan aspek mutu sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP), pada akhirnya akan bermuara kepada bagaimanakah semua personil sekolah melakukan kerjanya atau melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing. Oleh karena itulah dalam kinerja sekolah dibutuhkan pembagian kewenangan dan pendelegasian wewenang yang tepat sesuia dengan sasaran dan tujuan sekolah serta kinerja sekolah bukan merupakan kinerja seseorang atau kinerja pimpinan, tetapi kinerja keseluruhan personil pada sembilan aspek kinerja sekolah. Oleh karena itu aspek kerjsama antar personil, mutlak diperluakn.

Tetapi pada kenyataan dimana keberhasilan guru dalam pelaksanaan tugasnya sangat tergantung kepada dua aspek yakni aspek dukungan internal dan aspke dukunagn eksternal. Aspek dukungan eksternal guru, yang dikaji dalam penelitian ini, yakni karena munculnya permasalahan yang berdampak kepada peningkatan kinerja guru dan memberikan dukungan yang besar, diantaranya pemberian wewenang kepala sekolah dalam kontek manajemen sekolah dan sistem koordinasi kerja yang mendukung proses keberhasilan kerjasama antara personil di lingkungan sekolah. Wewenang adalah hak yang cukup memungkinkan seorang dapat menyelesaikan suatu bentuk tugas atas kewajiban tertentu. 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. Wewenang dapat mempergunakan kuasa untuk mencapai tujuannya, tetapi ia tidak persis sama dengan kuasa itu. Sedangkan mengenai pendelegasian wewenang mengandung pengertian sebagi berikut :

a. Pendelegasian wewenang merupakan dinamika organisasi, karena dengan pendelegasian wewenang ini para bawahan mempunyai wewenang, sehingga mereka dapat mengerjakan sebagian delegator (pimpinan)
b. Pendelegasian wewenang merupakan proses yang bertahap dan yang menciptakan pembagian kerja, hubungan kerja dan adanya kerja sama dalam suatu organisasi.
c. Pendelegasian wewenang dapat memperluas ruang gerak dan waktu seorang manajer.
d. Pendelegasian wewenang, manajer tetap bertanggungjawab terhadap hasil kerja.
e. Pendelegasian wewenang menjadi ikatan formal dalam suatu bentuk organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas maka pendelegasian wewenang pimpinan merupakan bagian dari sistem manajerial pimpinan alam pelaksanaan wewenangnya, sedangkan pentingnya manajemen pendelegasian tersebut diantaranya sebagai berikut:

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

Dimana orang yang memberikan atau mendelagasikan wewenang adalah pimpinan (*delegator*) dan orang atau pihak yang menerima wewenang biasa disebut delegate. Pendelegasian wewenang menurut Nasution (2005:77) menyatakan bawah "pendelegasian wewenang adalah bagian dari dinamika manajerial pimpinan, dan merupakan bentuk energi tercapainya tujuan atau sasaran dan target program kerja pimpinan". Dengan demikian sistem pendelegasian adalah energi baru dalam sistem manajerial pimpinan.

Koordinasi adalah salah satu manajemen menurut fayol dan Gullick. Fungsi manajemen menurut Fayol (2006) adalah *Planning, Commanding, Coordinating, and Controlling (PPC).* Fungsi Manajemen Manurut Gullick & Urwick (2005) adalah *Planning, staffing, Directing, Coordinating, Reporting and Budgeting,* (PDSDCoRB). Definisi lain tentang koordinasi di artikan sebagai proses motivasi, memimpin dan mengkomunikasikan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Atau definisi lainnya, koordinasi adalah suatu sistem dan proses interaksi untuk mewujudkan keterpaduan, keserasian dan kesederhanaan berbagai kegiatan inter dan antarinstitusi di masyarakat melalui kemunikasi dan dialog-dialog antar berbagai individu. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut,

maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian, yang akan ditindaklanjuti oleh proses penelitian sebagai berikut :

1) Pendelegasian wewenang kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja sekolah.
2) Koordinasi pimpinan sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja sekolah.
3) Pendelegasian wewenang kepala sekolah dan koordinasi pimpinan sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja sekolah.

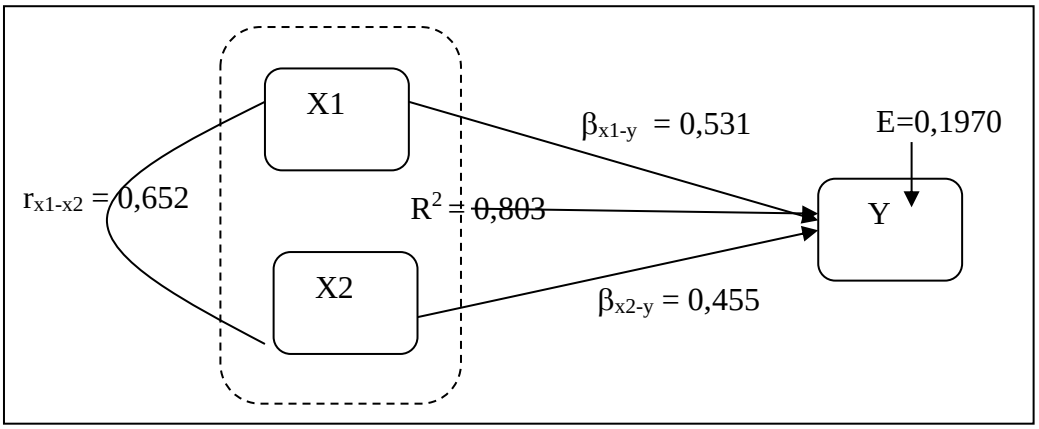
Berdasarkan keempat langkah pengolahana data tersebut di atass, maka hasil pengolahan tersebut dapat direkap sesuai dengan keperluan pengujian hipotesis seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Rekap Hasil Penelitian

Hubungan Antar Variabel	Koefesien Regresi		P. Value	Sig	Kd
	B	Beta			
$X_1 \longrightarrow Y$	0,489	0.531	0,01	0,01	28,20%
$X_2 \longrightarrow Y$	0,633	0,455	0,04	0,04	20,70%
$X_{12} \longrightarrow Y$		0,803	0,001	0,001	80,30%

Sumber. Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16.00

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis di atas diperoleh diagram empiris antar variabel sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Penelitian

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

a. Pendelegasian wewenang kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja sekolah.
   Hipotesis tersebut diterima, dibuktikan dengan variabel pendelegasian wewenang kepala sekolah memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja sekolah dengan nilai koefesien korelasi sebesar β_{x1-y} = 0,531 yang dikategorikan berhubungan sedang. Hubungan tersebut memiliki nilai P = 0,01. Nilai tersebut menunjukan bahwa pendelegasian wewenang kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja sekolah sebesar 28,20%, yang dikategorikan berpengaruh rendah, pada tingkat siginifikasi α = 0,01 atau memiliki nilai kepercayaan sebesar 99%.
b. Koordinasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sekolah.

Hipotesis tersebut diterima, dimana koordinasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja sekolah dengan nilai koefesien korelasi sebesar $\beta_{x2\text{-}y}$ = 0,455 pada nilai P = 0,04. Nilai tersebut menunjukkan bahwa koordinasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja sekolah sebesar 20,70%, yang dikategorikan berpengaruh rendah, pada tingkat yang sangat siginifikasi α = 0,04 yang disetarakan denan nilai α = 0,05 atau memiliki nilai kepercayaan sebesar 95%.

c. Pendelegasian wewenang kepala sekolah dan koordinasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sekolah.

Hipotesis tersebut diterima, dibuktikan dengan pendelegasian wewenang kepala sekolah dan koordinasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja sekolah sebesar sebesar 0,803 atau sebesar 80,30%. Yang dikategorikan berpengaruh tinggi. Nilai tersebut menunjukkan pula bahwa kinerja sekolah masih dipengaruhi oleh aspek lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini yakni sebesar 19,70%. Pada tingkat yang sangat siginifikasi α = 0,01 atau memiliki nilai kepercayaan sebesar 99%. Dan memenuhi persamaan regresi dengan persamaan umum yaitu $Y = 0{,}531X_1 + 0{,}455X_2 + 0197$.

Pembahasan

Pendelegasian wewenang yang efektif oleh kepala sekolah memengaruhi kinerja guru dan staf secara positif**.** Hal ini mendorong peningkatan profesionalisme, mempercepat pengambilan keputusan, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang merata. Pendelegasian wewenang kepala sekolah adalah proses pelimpahan tugas dan tanggung jawab manajerial kepada bawahan (seperti Wakil Kepala Sekolah atau guru). Hal ini bertujuan untuk meringankan beban kerja kepala sekolah, memberdayakan staf, serta mempercepat operasional dan pengembangan mutu pendidikan di sekolah.

Kegiatan seseorang untuk menugaskan stafnya/bawahannya untuk melaksanakan bagian dari tugas manajer yang bersangkutan dan pada waktu bersamaan memberikan kekuasaan kepada staf/bawahan tersebut, sehingga bawahan itu dapat melaksanakan tugas-tugas itu sebaik baiknya serta dapat mempertanggung jawabkan hal-hal yang didelegasikan kepadanya, (Manulang,1988)

Dari pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa tugas dan wewenang bisa didelegasikan. Pertanyaan yang timbul adalah apakah tanggung jawab bisa didelegasikan. Pertanyaan ini kalau direnungkan bahwa wewenang pimpinan tingkat atas/kepala sekolah dapat meletakkan tanggung jawab kepada manajer lini (wakil, kaprog, guru pembina dan/atau staf lainnya) untuk mencapai tujuan tertentu, hanya barangkali dianalisis, pimpinan tingkat atas/kepala sekolah tetap bertanggung jawab atas hasil yang menyeluruh. Jadi untuk mengatakan bahwa tanggung jawab tidak dapat didelegasikan, barang kali perlu dievaluasi Kembali.

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.

Dalam dunia pendidikan atau sekolahan, terdapat sosok pemimpin yang memiliki tanggung jawab dan peran yang sangat besar bagi lembaga pendidikan tersebut. Pemimpin dalam sekolahan sering disebut dengan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah memiliki tugas dan wewenang dalam mengatur dan mengelola segala sesuatu yang ada di sekolahan agar bisa berjalan dengan lancar dan menjalankan fungsinya sebagai lembaga pendidikan. Untuk menjalankan tugasnya sebagai pemimpin

sekolahan, dalam sekolahan terdapat organisasi sekolah, di mana Kepala Sekolah memiliki anggota yang bertugas dalam membantu pelaksanaan program yang telah dicanangkan dalam sekolahan yang dipimpinnya. Terdapat beberapa bagian dalam struktur kepengurusan sekolah yang posisinya berada di bawah Kepala Sekolah.

Koordinasi kepala sekolah yang efektif sangat menentukan kemajuan institusi. Langkah ini menyelaraskan kurikulum, keuangan, sarana prasarana, dan tenaga kependidikan. Dampak positif utamanya meliputi peningkatan profesionalisme guru, optimalisasi sumber daya sekolah, serta pencapaian visi dan misi pendidikan secara lebih efisien.

Koordinasi berasal dari kata *coordination, co* dan *ordinare* yang berarti *to regulate*. Dari pendekatan empirik yang dikaitkan dengan etimologi, koordinasi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh berbagai pihak yang sederajat (*equal in rank or order, of the same rank or order, not subordinate)* untuk saling memberi informasi dan mengatur (menyepakati) hal tertentu (Ndraha, 2003:290) 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.

Menurut Mc. Farland (Handayaningrat, 1985:89) 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

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 kinerja sekolah, hal ini menunjukkan bahwa sekolah yang dalam proses pendelegasian wewenang kepala sekolahnya tinggi, cenderung kinerja sekolahnya tinggi.

2. Koordinasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sekolah, hal ini menunjukkan bahwa pada sekolah yang koordinasi kerjanya tinggi, cenderung kinerja sekolahnya tinggi.
3. Pendelegasian wewenang kepala sekolah dan koordinasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sekolah, hal ini menunjukkan bahwa sekolah yang proses pendekegasian wewenang dan koordinasi kerjanya tinggi, cenderung kinerja sekolahnya tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Davis, Russel G. (1980). *Models and Methods for Systematic Planning of Development*. Canada : Heat Company.

Ducker, Peter F. (1977). *Management Tasks, Responsibilities,* New York : Harper & Row.

Fayol, Faullla and lippo, E.G. (2006). *Personel Management*. New York; McGraw-Teacher College Press.

Gullick & Urwick (2005). *Strategic Human Resource Management*. Cincinati Ohio : South

Hickman, R. Graig. (1990). *Mind Manager, Soul of Leader,* New York : Hiley and Stone.

Indrawijaya. I. Adam. 1986. *Perilaku Organisasi.* Bandung. Sinar Baru.

James A.F. Stoner. 1996. *Management.* Englewood Chips, New Yersey. Prentice Hall Inc.

Koontz, dan Donnel, (1999), *Principles of Management*, edisi ke dua, New York: McGraw Hill Book Company.

Sutermeiser, dan Spencer.(1997). *Competence at Work, Models for Superior Performance*.New York: John Wiley & Son Inc.

Sutermeister, Robert A,. 1976, *People and Productivity, New York :* McGraw Hill Book Company.

Terry, et.al (1982). *Principles of Management.* Illinois Rhicard D Irwin.