

**HUBUNGAN ANTARA PARTISIPASI DALAM PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN KELOMPOK KERJA  
KEPALA SEKOLAH (KKKS) DENGAN KINERJA  
KEPALA SEKOLAH DI SDN SE-KOTA BLITAR**

**CORRELATION BETWEEN PARTICIPATION IN  
EDUCATION AND TRAINING AND PRINCIPALS WORKING  
GROUP WITH PRINCIPAL PERFORMANCE IN PUBLIC  
ELEMENTARY SCHOOL AROUND BLITAR CITY**

**Lia Dwi Kristanti  
Djum Djum Noor Benty  
Wildan Zulkarnain**

**E-mail: liadwi.kristanti@gmail.com  
Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang 5 Malang 65145**

**Abstract:** This study aimed to determine how the level of participation in education and training of principals, the level of participation in Principals Working Group, the level of principal performance, the correlation between the level of participation in education and training with the principal performance, the correlation between the level of participation in Principals Working Group with the correlation between participation in education and training (training) and the Principals Working Group with the principal performance. This study used a quantitative approach with a descriptive correlational design. Data collection was done by using a questionnaire. Data analysis techniques used are descriptive analysis and correlation. The conclusion of this study is the level of participation in education and training included in the very low category, the level of participation in Principals Working Group included in the high category, the level of principal performance included in the very good category, there is no significant correlation between the level of participation in education and training with the principal performance, there is a significant correlation between participation in Principals Working Group with principal performance, and there is a significant correlation between participation in education and training and Principals Working Group with principal performance.

**Keywords:** participation, education and training, Principals Working Group, performance.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan, tingkat partisipasi dalam Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), tingkat kinerja kepala sekolah, hubungan antara tingkat partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan kinerja kepala sekolah, hubungan antara tingkat partisipasi dalam Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) dengan kinerja kepala sekolah dan hubungan antara partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) dan Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) dengan kinerja kepala sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian deskriptif korelasional. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah tingkat partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan kepala sekolah termasuk dalam kategori sangat rendah, tingkat partisipasi dalam Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) termasuk dalam kategori tinggi, tingkat kinerja kepala sekolah termasuk dalam kategori sangat baik, tidak ada hubungan yang signifikan antara tingkat partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan kinerja kepala sekolah, ada hubungan yang signifikan antara partisipasi dalam KKKS dengan kinerja kepala sekolah, ada hubungan yang signifikan antara partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) dan KKKS dengan kinerja kepala sekolah.

**Kata kunci:** partisipasi, pendidikan dan pelatihan, Kelompok Kerja Kepala Sekolah, kinerja.

Dewasa ini dalam era globalisasi, tuntutan dan tantangan selalu meningkat sesuai perkembangan zaman. Tak terkecuali dengan dunia pendidikan, dunia pendidikan juga mengalami peningkatan misalnya dilihat dari segi media pembelajaran yang sudah bervariasi dan mampu membuat suasana pembelajaran semakin menyenangkan. Untuk mengikuti perkembangan zaman, suatu lembaga pendidikan juga harus meningkatkan mutu pelaksanaan pendidikan dengan berbagai cara, salah satunya dengan mengikutsertakan dalam kegiatan pengembangan bagi setiap pelaku pendidikan. Terdapat beberapa cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya dengan pengembangan pegawai yang diwujudkan dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Usaha pengembangan pegawai untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan

pelatihan harus dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang konsisten dan berkesinambungan diharapkan dapat memberikan keuntungan baik bagi organisasi maupun pegawai yang bersangkutan. Pengertian pendidikan dalam konteks ini adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 1987:175). Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Berdasarkan kedua pengertian diatas Supriyono (2013:6) pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan pembelajaran terpadu yang diperlukan bagi setiap pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga mereka dapat melakukan tugas pokok dan fungsinya dalam organisasi. Meskipun antara pendidikan dan pelatihan terdapat perbedaan, namun baik pendidikan maupun pelatihan sama-sama menekankan peningkatan keterampilan ataupun kemampuan dalam hubungan manusia. Kedua kegiatan ini juga dapat menjadi investasi bagi para dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Menurut Notoadmodjo (2003:31) apabila kemampuan dan keterampilan pegawai meningkat, maka produktivitas pegawai juga meningkat dan hal ini dapat memberikan keuntungan bagi pegawai itu sendiri. Begitupun bagi organisasi, apabila produktivitas pegawai meningkat berarti organisasi tersebut juga akan mendapatkan keuntungan. Pendidikan dan pelatihan mempunyai beberapa tujuan, menurut Mangkunegara (2003:52) tujuan pendidikan dan pelatihan adalah: (1) meningkatkan produktivitas kerja, (2) meningkatkan kualitas kerja, (3) meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, (4) meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, (5) menghindarkan keusangan, dan (6) meningkatkan perkembangan pribadi pegawai. Partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan ditunjukkan dalam bentuk jenis-jenis pelatihan, jenjang, dan alokasi waktu pendidikan dan pelatihan.

Usaha untuk meningkatkan kompetensi seorang kepala sekolah yang lainnya adalah dengan mengikuti kegiatan dalam suatu organisasi atau kelompok

kerja. Organisasi bersama dalam kelompok kerja di dunia pendidikan diantaranya: Kelompok Kerja Guru (KKG), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), Kelompok Kerja Pengawas Sekolah (KKPS), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), Musyawarah Kerja Pengawas Sekolah (MKPS), Forum Kelompok Kerja Guru (FKKG), Forum Kelompok Kerja Kepala Sekolah (FKKKS), Forum Kelompok Kerja Pengawas Sekolah (FKKPS). Perbedaan KKKS, MKKS, dan FKKS adalah apabila KKKS diikuti oleh Kepala Sekolah Dasar, MKKS diikuti oleh Kepala Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas, sedangkan FKKS diikuti oleh perwakilan kepala sekolah pada tiap gugus. Kelompok kerja khusus untuk kepala sekolah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS). Kelompok kerja khusus untuk kepala sekolah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS). Menurut Muslim (2010:104) kegiatan KKKS adalah sebuah wadah kegiatan dan pembinaan profesional bagi kepala sekolah guna membicarakan dan membahas masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan mereka sebagai kepala sekolah. Dalam kegiatan ini kepala sekolah dalam satu gugus berkumpul untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi atau ditemui di sekolah mereka, para kepala sekolah bermusyawarah untuk menemukan solusi dari masalah yang dihadapi dan diharapkan dapat menghasilkan gagasan-gagasan baru yang berguna untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kegiatan ini dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan keterampilan dalam memecahkan masalah dan membuat suatu keputusan demi berjalannya proses pendidikan yang diharapkan dapat mencetak peserta didik yang berkualitas. Selain itu kegiatan ini juga dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja anggota KKKS dalam peningkatan hasil belajar mengembangkan profesionalitas guru. Disini dituntut peran serta KKKS dalam membantu guru mengembangkan keprofesionalnya melalui solusi yang diberikan apabila guru mengalami kesulitan.

Menurut Murphy & Cleveland dalam Pasolong (2013:197) kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Sedangkan menurut King dalam Uno & Nina (2012:61) kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Dari pendapat tersebut

dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja berhubungan dengan tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan kepada seorang pegawai. Kinerja kepala sekolah adalah perilaku yang dilakukan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kepala sekolah merupakan seseorang yang berperan penting di sekolah, dari sini dapat disimpulkan bahwa apa yang dikerjakan kepala sekolah akan sangat berpengaruh terhadap kualitas suatu sekolah, sehingga kinerja kepala sekolah harus dapat menciptakan situasi organisasi yang efektif. Kualitas kinerja kepala sekolah sangat ditentukan dari tugas yang dilakukan dalam mengelola dan memimpin suatu sekolah. .

Partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) dan KKKS apabila dilakukan dengan rutin akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini senada dengan penelitian Sunardi (2013) yang menyatakan: 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap keprofesionalan guru; 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara partisipasi dalam MGMP terhadap keprofesionalan guru; 3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan partisipasi dalam MGMP secara bersama-sama terhadap keprofesionalan guru. Penelitian lain juga dilakukan oleh Suharnomo (2013) yang menyatakan: 1) pembinaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 3) partisipasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 4) pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) mengetahui seberapa tingkat partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) Kepala SDN se-Kota Blitar, (2) mengetahui seberapa tingkat partisipasi dalam Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) Kepala SDN se-Kota Blitar, (3) mengetahui seberapa tingkat kinerja Kepala SDN se-Kota Blitar, (4) mengetahui hubungan antara tingkat partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan kinerja Kepala SDN se-Kota Blitar, (5) mengetahui hubungan antara tingkat partisipasi dalam Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) dengan kinerja Kepala SDN se-Kota Blitar, serta (6) mengetahui hubungan antara partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) dan Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) dengan kinerja Kepala SDN se-Kota Blitar.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel yang dapat diukur secara kuantitatif (Wiyono, 2007:28). Rancangan korelasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian model korelasional multivarian, dimana terdapat beberapa variabel bebas dengan satu variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala SDN se-Kota Blitar yang berjumlah 48 orang kepala sekolah.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah angket atau kuisioner. Angket dalam penelitian ini termasuk dalam jenis angket tertutup, yaitu angket yang disusun dengan menyediakan pilihan jawaban lengkap, sehingga responden tinggal memberi tanda pada jawaban yang dipilih (Wiyono, 2007:50). Uji coba angket dilaksanakan di 33 buah SDN di Kabupaten Blitar dengan responden sejumlah 33 orang kepala sekolah dan hasilnya diukur validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan teknik analisis korelasional. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan skor data partisipasi kepala sekolah terhadap pendidikan dan pelatihan (diklat), skor data partisipasi kepala sekolah dalam kegiatan KKKS serta skor data kinerja kepala SDN se-Kota Blitar. Sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel. Teknik analisis korelasional yang digunakan adalah teknik analisis *Rank Spearman*.

## **HASIL**

Partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) Kepala SDN se-Kota menunjukkan dari 48 responden diketahui bahwa sebanyak 40 responden atau 83,34 % partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan sangat rendah, sebanyak 7 responden atau 14,58 % partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan tergolong kategori rendah, dan 1 responden atau 2,08 % partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan tergolong tinggi. Sedangkan 0 responden (0%) partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan yang tergolong sangat tinggi.

Partisipasi dalam Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) Kepala SDN se-Kota Blitar menunjukkan dari 48 responden diketahui 0 responden atau 0% partisipasi dalam KKKS termasuk kategori sangat rendah dan 0 responden atau 0% partisipasi dalam KKKS termasuk kategori rendah. Sebanyak 7 responden atau 14,58 % partisipasi dalam KKKS termasuk kategori tinggi dan sebanyak 41 responden atau 85,42 % partisipasi dalam KKKS termasuk kategori sangat tinggi.

Kinerja Kepala SDN se-Kota Blitar menunjukkan dari 48 responden diketahui bahwa sebanyak 0 responden atau 0 % kinerja kepala sekolah termasuk kategori kurang baik, sebanyak 0 responden atau 0 % kinerja kepala sekolah termasuk dalam kategori cukup, sebanyak 4 responden atau 8,33 % kinerja kepala sekolah termasuk dalam kategori baik, dan 44 responden atau 91,67 % kinerja kepala sekolah termasuk dalam kategori sangat baik.

Hasil analisis korelasi antara variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan kinerja kepala sekolah dapat diketahui tingkat signifikansi  $0,281 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antar tingkat partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan kinerja Kepala SDN se-Kota Blitar. Koefisien korelasi antara Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) dengan kinerja kepala sekolah dapat diketahui tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antar tingkat partisipasi dalam Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) dengan kinerja Kepala SDN se-Kota Blitar. Koefisien korelasi ganda antara partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) dan Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) dengan kinerja kepala sekolah dapat diketahui tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antar tingkat partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) dan Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) dengan kinerja Kepala SDN se-Kota Blitar.

## **PEMBAHASAN**

Pendidikan dan pelatihan menurut Supriyono (2013:6) merupakan kegiatan pembelajaran terpadu yang diperlukan bagi setiap pegawai untuk meningkatkan

pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga mereka dapat melakukan tugas pokok dan fungsinya dalam organisasi. Hal ini berarti, bahwa pendidikan dan pelatihan suatu kegiatan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan untuk seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan harus mempertimbangkan beberapa faktor. Salah satu tujuan dari kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan keterampilan dan kemampuan seorang pegawai. Dengan mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan ini diharapkan kepala sekolah dapat meningkatkan mutu sekolah yang dibinanya dengan mempraktikkan keterampilan yang didapatkan dari pendidikan dan pelatihan. Menurut Mangkunegara (2003:52) faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pendidikan dan pelatihan adalah: (1) perbedaan individu pegawai, (2) hubungan dengan analisis jabatan, (3) motivasi, (4) partisipasi aktif, dan (5) metode pelatihan. Tujuan perlunya memperhatikan faktor-faktor ini agar penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan akan lebih efektif dan materi yang disampaikan dapat terserap oleh peserta pendidikan dan pelatihan. Misalnya saja dengan memperhatikan metode pelatihan. Sebelum menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, panitia harus mengetahui dulu jumlah peserta dan materi yang hendak disampaikan dalam pendidikan dan pelatihan. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa tingkat partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) kepala SDN se-Kota Blitar termasuk dalam kategori rendah. Partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan dilihat berdasarkan jenjang, alokasi waktu dan frekuensi; serta jenis pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan pra jabatan, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan fungsional, pendidikan dan pelatihan teknis. Rendahnya partisipasi kepala SDN se-Kota Blitar dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) ditunjukkan oleh frekuensi partisipasi pendidikan dan pelatihan (diklat) pada tingkat nasional, frekuensi partisipasi pendidikan dan pelatihan (diklat) teknis, serta alokasi waktu pendidikan dan pelatihan (diklat) teknis.

Menurut Muslim (2010:104) KKKS adalah sebuah wadah kegiatan dan pembinaan profesional bagi kepala sekolah guna membicarakan dan membahas masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan mereka sebagai kepala

sekolah. Selain memecahkan masalah dan *sharing* tentang masalah kepemimpinan kepala sekolah, kegiatan KKKS juga mendiskusikan masalah yang belum terpecahkan oleh guru pada pertemuan KKG. Dalam hal ini, KKKS memiliki peranan penting untuk ikut membantu memecahkan masalah yang belum terpecahkan oleh guru dan dicarikan solusi agar penyelenggaraan pendidikan tetap berjalan efektif. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa partisipasi Kepala SDN di Kota Blitar dalam Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) termasuk kategori tinggi. Kategori tinggi dalam partisipasi Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) ditunjukkan dengan kehadiran kepala sekolah setiap mendapat undangan kegiatan KKKS, sikap menghargai pendapat sesama kepala sekolah pada saat diskusi, sikap membantu sesama kepala sekolah dalam kegiatan KKKS, dan keaktifan kepala sekolah memberikan masukan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ditemui di sekolah. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sumarto (2004:152) partisipasi dalam KKKS ditunjukkan dalam bentuk: (1) kehadiran yang terkait dengan intensitas kehadiran kepala sekolah dalam pertemuan KKKS; (2) sikap yang terkait dengan sikap kepala sekolah dalam hal membantu sesama kepala sekolah dalam pertemuan KKKS, komunikasi dengan sesama kepala sekolah, kerjasama dengan sesama kepala sekolah dalam hal memecahkan masalah yang timbul di pertemuan KKKS, menghargai pendapat sesama kepala sekolah pada saat diskusi; (3) keaktifan yang terkait dengan mengungkapkan masalah-masalah yang dihadapi di lembaga pendidikan, mengajukan pertanyaan, merespons pendapat sesama kepala sekolah, menganalisis masalah-masalah yang muncul dalam KKKS.

Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Seorang pegawai dapat mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui beberapa hal misalnya seperti komentar atau penilaian yang baik dan buruk dari atasan, mitra kerja, bawahan, tetapi lebih baik penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur. Hakikatnya kepala sekolah merupakan pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Menurut

Wahjosumidjo (2007:83) kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah dikatakan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin sekolah. Kinerja baik yang ditunjukkan oleh kepala sekolah merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu sekolah. Kinerja kepala sekolah adalah perilaku yang dilakukan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kualitas kinerja kepala sekolah sangat bergantung kepada tugas dan tanggungjawab yang dilakukannya dalam mengelola dan memimpin suatu sekolah. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kinerja Kepala SDN se-Kota Blitar termasuk dalam kategori sangat baik. Kategori sangat baik pada kinerja Kepala SDN se-Kota Blitar ditunjukkan dalam merumuskan visi dan misi sekolah sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan persaingan global, merumuskan rencana tahunan sekolah, menempatkan guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan kompetensinya, menyiapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah (APBS) secara transparan, dan menciptakan iklim sekolah yang kondusif-akademis. Hal ini sesuai dengan kutipan pada Buku Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK dan SLB (2007:39) berdasarkan peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang meliputi menyusun perencanaan sekolah, mengorganisasikan kelembagaan sekolah, dan menerapkan kepemimpinan dalam pekerjaan. Kepala sekolah sebagai manajer meliputi mengelola tenaga kependidikan, mengelola sarana dan prasarana, mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat, dan mengelola peserta didik. Kepala sekolah sebagai pendidik meliputi mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar. Kepala sekolah sebagai administrator meliputi mengelola ketatausahaan dan keuangan sekolah. Kepala sekolah sebagai wirausahawan meliputi menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan. Kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja meliputi menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif. Kepala

sekolah sebagai penyelia meliputi melakukan supervisi, dan melakukan evaluasi dan pelaporan.

Apabila seorang kepala sekolah dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, maka proses penyelenggaraan pendidikan akan berjalan efektif dan mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya banyak ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan merupakan faktor yang paling menunjang dalam mencapai tujuan organisasi sekolah. Apabila kepala sekolah mampu menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan anggota secara tepat, segala kegiatan yang ada dalam organisasi sekolah akan bisa terlaksana secara efektif. Sebaliknya, bila tidak bisa menggerakkan anggota secara efektif, tidak akan bisa mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah untuk memperjelas ada atau tidaknya hubungan antara partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan dengan kinerja kepala sekolah. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara tingkat partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan kinerja Kepala SDN se-Kota Blitar. Salah satu penyebab rendahnya partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) ini karena peneliti tidak memasukkan materi dan metode diklat kedalam jbaran variabel. Padahal kedua hal ini juga dapat mempengaruhi terlaksananya kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat). Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2003:52) penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan harus mempertimbangkan beberapa faktor yaitu: (1) individu pegawai, (2) hubungan dengan analisis jabatan, (3) motivasi, (4) partisipasi aktif, dan (5) metode pelatihan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Silvia (2013:14) yang menyatakan “variabel pelatihan memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya.” Penelitian lain yang dilakukan oleh Sinambela & Parel (2011:115) yang menyatakan “terjadi hubungan yang sangat rendah antara pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri.” Namun penelitian ini bertolak

belakang dengan penelitian yang dilakukan Pakpahan (2010) yang menyatakan “antara variabel  $X_1$  (pendidikan),  $X_2$  (pelatihan) memiliki hubungan yang cukup kuat dan searah dengan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.” Dari beberapa penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja di beberapa sampel penelitian terutama di populasi penelitian ini yaitu SDN se-Kota Blitar.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat partisipasi dalam Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) dengan kinerja Kepala SDN se-Kota Blitar. Hal ini berarti apabila kepala sekolah rutin mengikuti kegiatan KKKS maka kinerja kepala sekolah juga akan meningkat. Penelitian ini senada dengan penelitian Nugraha (2014) yang menyatakan “terdapat hubungan partisipasi dalam KKKS dan kompetensi manajerial Kepala SD Negeri di Kota Malang.” Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepala sekolah intensif dan rutin berpartisipasi dalam kegiatan KKKS maka kinerja kepala sekolah akan meningkat.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) dan Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) dengan kinerja Kepala SDN se-Kota Blitar. Pengujian hipotesis korelasi ganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) dan Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) dengan kinerja Kepala SDN se-Kota Blitar, padahal apabila pengujian hipotesis dilakukan lebih fokus antara partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja kepala sekolah tidak ada hubungan yang signifikan. Hal ini terjadi karena beberapa kemungkinan, salah satunya adalah materi yang diserap oleh kepala sekolah dalam partisipasi pendidikan dan pelatihan dibahas dan didiskusikan dalam Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) sehingga antar kepala sekolah dapat mendiskusikan dan memantapkan materi dari pendidikan dan pelatihan (diklat) yang nantinya dapat diterapkan di sekolah masing-masing guna untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut memperkuat teori bahwa seorang kepala sekolah yang berperan sebagai pemimpin, manajer, pendidik, administrator, wirausahawan, pencipta iklim kerja, dan penyelia diwajibkan mengikuti kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi seorang kepala sekolah antara lain kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) dan Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) yang diikuti secara rutin dengan tujuan mengikuti perkembangan teknologi dan penambahan pengetahuan serta keterampilan terhadap tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan kepada kepala sekolah, serta memberikan peluang kepada para kepala sekolah untuk mengeluarkan aspirasi, pendapat, masukan mengenai peningkatan mutu sekolah atau pendidikan yang secara tidak langsung juga dapat meningkatkan kompetensi kepala sekolah dalam melaksanakan kerjanya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, data yang diperoleh dalam kegiatan penelitian di lapangan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) tingkat partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan kepala SDN se-Kota Blitar termasuk dalam kategori sangat rendah yang ditunjukkan oleh frekuensi partisipasi pendidikan dan pelatihan (diklat) pada tingkat nasional, frekuensi partisipasi pendidikan dan pelatihan (diklat) teknis, serta alokasi waktu pendidikan dan pelatihan (diklat) teknis, (2) tingkat partisipasi dalam Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) kepala SDN se-Kota Blitar termasuk dalam kategori tinggi yang ditunjukkan dengan kehadiran kepala sekolah setiap mendapat undangan kegiatan KKKS, sikap menghargai pendapat sesama kepala sekolah pada saat diskusi, sikap membantu sesama kepala sekolah dalam kegiatan KKKS, dan keaktifan kepala sekolah memberikan masukan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ditemui di sekolah, (3) tingkat kinerja kepala SDN se-Kota Blitar termasuk dalam kategori sangat baik yang ditunjukkan dalam merumuskan visi dan misi sekolah sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan persaingan global, merumuskan rencana tahunan sekolah, menempatkan guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan kompetensinya, menyiapkan Anggaran Pendapatan

dan Belanja Sekolah (APBS) secara transparan, dan menciptakan iklim sekolah yang kondusif-akademis, (4) tidak ada hubungan yang signifikan antara tingkat partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan kinerja Kepala SDN se-Kota Blitar. Hal ini berarti perlu adanya faktor-faktor lain untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah selain berpartisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat), (5) ada hubungan yang signifikan antara partisipasi dalam KKKS dengan kinerja Kepala SDN se-Kota Blitar. Hal ini berarti apabila kepala sekolah rutin mengikuti kegiatan KKKS, maka kinerja kepala sekolah akan semakin baik, dan (6) ada hubungan yang signifikan antara partisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) dan KKKS dengan kinerja Kepala SDN se-Kota Blitar. Hal ini berarti kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) masih perlu diikuti oleh kepala sekolah namun harus diiringi oleh kegiatan-kegiatan pengembangan lainnya agar dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah.

### **Saran**

Saran yang bisa dikemukakan berdasarkan hasil penelitian yaitu kepada: (1) Kepala Dinas Pendidikan, diharapkan tetap menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan namun disertai kegiatan pengembangan pegawai lainnya agar dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah, selain itu Kepala Dinas Pendidikan juga tetap mengawasi kinerja kepala sekolah dan kegiatan KKKS yang diadakan oleh kepala sekolah dalam satu gugus, (2) Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendidikan Dasar tingkat Kecamatan, diharapkan untuk lebih mengawasi dan mengevaluasi kinerja kepala sekolah dan kegiatan KKKS dalam satu gugus guna untuk menunjang dan meningkatkan kompetensi dan kinerja kepala sekolah, (3) Kepala SDN se-Kota Blitar, diharapkan tetap berpartisipasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) tetapi juga diiringi dengan kegiatan pengembangan pegawai lainnya guna untuk meningkatkan kinerjanya sebagai kepala sekolah. Selain itu partisipasi dalam KKKS juga lebih ditingkatkan baik dari kehadiran, keaktifan dan sikap dalam kegiatan KKKS, (4) Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan, diharapkan tidak hanya sebagai bahan bacaan yang dapat dijadikan referensi melainkan juga sebagai bahan acuan untuk penelitian yang sejenis di masa yang akan datang, (5) Peneliti lain, diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam tentang faktor lain

yang dapat mempengaruhi kinerja kepala sekolah dan sebagai bahan perbandingan antara teori dan kenyataan dilapangan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian tentang kinerja kepala sekolah, tentunya dengan menggunakan teknik dan instrumen yang lebih baik.

## DAFTAR RUJUKAN

- Mangkunegara, A. P. 2003. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muslim, S.B. 2010. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Notoadmojo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Nugraha. I.S. 2014. *Hubungan Partisipasi dalam Kelompok Kerja Kepala Sekolah dan Kompetensi Manajerial Kepala SD Negeri di Kota Malang*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Pakpahan. 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, (Online), 2(1): 116-121, (<http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/347&sa>), diakses 28 April 2015.
- Pasolong, H. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S. P. 1987. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Gunung Agung.
- Silvia, T. O. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, (Online), 1 (1): 9-20, ([http://journal.fekon.unand.ac.id/mhs/index.php?option=com\\_content&view=article&id=9&Itemid=1&article\\_id=32](http://journal.fekon.unand.ac.id/mhs/index.php?option=com_content&view=article&id=9&Itemid=1&article_id=32)), diakses 27 April 2015.
- Sinambela, S. & Parel N. 2011. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, (Online), 7 (2): 96-116, (<http://portal.kopertis3.or.id/bitstream/123456789/532/1/Pengaruh%20Pen>

didikan%20dan%20Pelatihan%20Untuk%20Meningkatkan%20Pekerja%20Pegawai%20Negeri%20Sipil%20Di%20Badan%20Penelitian%20Dan%20Pengembangan%20Kementri.pdf), diakses 27 April 2015.

- Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK & SLB*. 2007. Jakarta. Pustaka Yustisia.
- Suharnomo. 2013. Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, (Online), 10 (2): 142-151, (<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/smo>), diakses 5 Maret 2015.
- Sumarto, H.S. 2004. *Inovasi, Partisipasi, dan Good Governance*. Jakarta. Yayasan Obor Indonesia.
- Sunardi, 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Partisipasi dalam MGMP Terhadap Ke profesionalan Guru Pendidikan Kewarganegaraan SMP di Kabupaten Batang*. Tesis, (Online), ([eprints.uny.ac.id/8535/2/BAB%201%20-%2005401241036.pdf](http://eprints.uny.ac.id/8535/2/BAB%201%20-%2005401241036.pdf)), diakses 27 April 2015.
- Supriyono. 2013. *Evaluasi Program untuk Pendidikan dan Pelatihan*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Uno, H. & Nina L. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wiyono, B. B. 2007. *Metodologi Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Action Research)*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.