

EFEKTIVITAS KINERJA KOMITE SEKOLAH PADA SEKOLAH DASAR NEGERI DI KABUPATEN SERANG PROVINSI BANTEN

**Deviantoro
Amarul**

ABSTRAK

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dilakukan untuk mengintrprestasikan efektivitas kinerja komite sekolah menurut persepsi kepala sekolah dan guru yang jumlah seluruhnya sebanyak 17 responden, Hasil penelitian menyatakan Terdapat variasi kinerja Komite Sekolah yang kurang berhasil berdasarkan indek kinerja yang dibandingkan dengan nilai criteria yang ditentukan dalam kajian ini, baik pada komite sekolah sebagai badan pertimbangan 67,06%, sebagai badan pendukung 63.76, sebagai badan pengawas 61,34.06 maupun sebagai badan penghubung, namun nilai perbandinagan indek kinerja dengan criteria nilai yang ditentukan tidak begitu jauh, terutama pada indek peranan komite sekolah sebagai badan penghubung indek sebesar 67,81% hampir mendekati criteria berhasil berkisar 70 – 89, artinya kinerja komite sekolah di provinsi ini cukup baik namun perlu adanya peningkatan kinerja yang lebih baik lagi

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pendidikan sebagai sektor penting dalam pembangunan suatu Negara, sebagai sektor yang strategis, maka pendidikan harus memiliki format yang benar dalam penerapan system kependidikannya, sehingga dapat mewujudkan warga negara yang berkualitas serta berdaya saing tinggi. Disamping itu, diyakini pula oleh berbagai bangsa bahwa pendidikan juga merupakan cara yang efektif sebagai proses nation and character building, yang sangat menentukan perjalanan dan regenerasi suatu Negara, dengan demikian pendidikan yang baik adalah juga merupakan investasi jangka panjang bagi Negara. Lahirnya Kepmendiknas no. 044/U/2002 Tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah sebagai buah dari keutusan partisipatif dalam lingkup model menejemen pendidikan yang berbasis pada otonomi atau kemandirian sekolah, memiliki peranan penting untuk menjembatani komunikasi antara pihak sekolah dan utusan masyarakat dalam pembangunan kualitas sekolah, karena dewan pendidikan dan komite sekolah adalah lembaga yang mewadahi keterlibatan para stakeholder pendidikan untuk berkiprah dalam mewujudkan sekolah yang otonom dan berkualitas tinggi. Keberadaan stakeholder pendidikan dalam hal ini adalah komite sekolah sebagai wadah yang dimaksudkan untuk menyalurkan aspirasi, dukungan dan kepedulian masyarakat terhadap dunia pendidikan, diharapkan dapat mmerikan energy positif dalam meningkatkan mutu sekolah, akan tetapi pada realitanya masih banyak terdapat komite sekolah yang peranannya belum sesuai dengan harapan dan ketentuan yang ada, bahkan komite sekolah lebih dianggap

sebagai formalitas yang keberadaannya terkesan hanya untuk memberikan kelengkapan pada perangkat suatu sekolah saja, tanpa adanya peranan yang jelas dan signifikan untuk sekolah. Kondisi tersebut seharusnya tidak terjadi apa bila ada keseriusan dari setiap anggota komite sekolah untuk dapat berperan sebagaimana maksud dan harapan dari pendiriannya, evaluasi kerja komite sekolah juga sangat diperlukan dalam memberikan ukuran terhadap kinerja dari komite sekolah. Oleh karena itu, dalam kajian ini tim akan melihat sejauhmana efektifitas kinerja komite sekolah.

Tujuan Kajian

- a. Untuk mengetahui sejauhmana efektifitas kinerja komite sekolah.
- b. Untuk mengetahui strategi apa yang harus dilakukan oleh Pemerintah agar kinerja komite sekolah dapat lebih efektif.

B. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Komite Sekolah

Di dalam UU No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pasal 56 ayat (3) tersirat bahwa : Komite sekolah/madrasah, sebagai lembaga mandiri dibentuk dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada satuan pendidikan.

Sedangkan Tim Pokja SBM (2001:9) memberikan pengertian bahwa : Komite sekolah merupakan suatu badan atau lembaga non-politis dan non-propit, dibentuk berdasarkan musyawarah yang demokratis oleh para stakeholder pendidikan ditingkat sekolah sebagai representasi dari berbagai unsur yang bertanggungjawab terhadap peningkatan kualitas dan proses hasil pendidikan. Tim Pokja SBM (2001:49) menjelaskan bahwa : “Komite sekolah terdiri atas unsur orang tua siswa, wakil siswa, wakil guru, tokoh masyarakat, wakil masyarakat terinstitusi, dan utusan pejabat pendidikan (Dinas Pendidikan)”.

Dalam hal pembentukan komite sekolah menganut prinsip transparansi, akuntabilitas dan demokrasi. Komite sekolah diharapkan menjadi mitra sekolah yang dapat mewadahi dan menyalurkan aspirasi serta prakarsa masyarakat dalam melahirkan kebijakan operasional dalam program pendidikan disekolah.

Peran Komite Sekolah

Keberadaan Komite Sekolah harus bertumpu pada landasan partisipasi masyarakat dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan hasil pendidikan di satuan pendidikan/sekolah. Oleh karena itu, pembentukan Komite Sekolah harus memperhatikan pembagian peran sesuai posisi dan otonomi yang ada. Peran Komite Sekolah adalah :

1. Sebagai lembaga pemberi pertimbangan (*advisory agency*) dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan di satuan pendidikan

2. Sebagai lembaga pendukung (*supporting agency*), baik yang berwujud finansial, pemikiran, maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan.
3. Sebagai lembaga pengontrol (*controlling agency*) dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan.
4. Sebagai lembaga mediator (*mediator agency*) antara pemerintah (eksekutif) dengan masyarakat di satuan pendidikan.

Fungsi Komite Sekolah

Untuk menjalankan peran yang telah disebutkan di muka, Komite Sekolah memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.
2. Melakukan kerjasama dengan masyarakat (Perorangan/organisasi/dunia usaha dan dunia industri (DUDI)) dan pemerintah berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan bermutu.
3. Menampung dan menganalisis aspirasi, ide, tuntutan, dan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan oleh masyarakat.
4. Memberikan masukan, pertimbangan, dan rekomendasi kepada satuan pendidikan mengenai :
 - Kebijakan dan program pendidikan
 - Rencana Anggaran Pendidikan dan Belanja Sekolah (RAPBS)
 - Kriteria kinerja satuan pendidikan
 - Kriteria tenaga kependidikan
 - Kriteria fasilitas pendidikan.
 - Hal-hal lain yang terkait dengan pendidikan
5. Mendorong orang tua siswa dan masyarakat untuk berpartisipasi dalam pendidikan guna mendukung peningkatan mutu pendidikan dan pemerataan pendidikan.
6. Menggalang dana masyarakat dalam rangka pembiayaan penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan.
7. Melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kebijakan, program, penyelenggaraan, dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan,

Kinerja Sekolah Sebagai Suatu Sistem

Kinerja sekolah ditentukan oleh kinerja semua elemen sekolah. Keberhasilan sekolah tidak ditentukan oleh kinerja kepala sekolah saja, juga bukan oleh kinerja pendidiknya saja, atau juga bukan karena gedungnya yang megah, juga bukan karena fasilitasnya yang lengkap, melainkan oleh sinergi yang dibangun dari semua elemen sekolah.

Berdasarkan konsep sekolah efektif, terdapat lima elemen yang menentukan efektivitas kinerja suatu sekolah:

- *strong principal leadership* (kepemimpinan kepala sekolah yang kuat)

- *safe and conducive school climate* (iklim sekolah yang aman dan kondusif)
- *emphasis on the acquisition of basic skills* (menekankan pada penguasaan kecakapan dasar)
- *teacher high expectation* (ekspektasi yang tinggi pada pendidik)
- *frequency of evaluation* (keteraturan penilaian)

Kelima faktor sekolah efektif tersebut merujuk kepada elemen-elemen sekolah yang sangat penting, yakni kepala sekolah, pendidik, kurikulum, dan penilaian secara berkala kepada siswa.

Pengertian Efektifitas

Secara umum efektifitas dapat diartikan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Siliss (1968:312) mengatakan bahwa efektifitas organisasi adalah keseimbangan atau pendekatan secara optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia. Adapun konsep tingkat efektifitas organisasi menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi tersebut melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsinya sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada

Efektifitas organisasi memiliki kriteria atau ukuran sebagaimana yang dinyatakan oleh Siagian (1968:33) pertama kejelasan tujuan yang hendak dicapai, kedua kejelasan strategi pencapaian tujuan, ketiga proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, keempat, perencanaan yang matang, kelima menyusun program yang tepat, keenam tersedianya sarana dan prasarana, ketujuh tidak adanya ketegangan di dalam organisasi atau hambatan-hambatan konflik di antara bagian-bagian organisasi

Aspek Legal Dan Efektivitas Penilaian Kinerja

Jumlah keputusan sidang pengadilan yang terfokus pada masalah penilaian kinerja saat ini semakin bertambah, khususnya dalam hubungannya dengan masalah kesempatan kerja (EEO). Sebuah buku panduan yang dinamakan Uniform Guidelines (panduan keseragaman) telah diterbitkan oleh komisi kesempatan kerja di Amerika (Equal Employment Opportunity Commission-EEOC) dan juga oleh beberapa agen federal lainnya yang menekankan dengan jelas bahwa penilaian kinerja harus bersifat terkait dengan pekerjaan dan tidak diskriminatif.

Penilaian Kinerja dan Hukum

Mungkin terlihat tidak penting untuk memberi penekanan bahwa penilaian kinerja haruslah terkait dengan pekerjaan, karena penilaian sebenarnya adalah untuk mengukur seberapa baik seorang karyawan mengerjakan pekerjaannya. Akan tetapi, dalam sejumlah kasus, sidang pengadilan telah menemukan bahwa penilaian kinerja bersifat diskriminatif dan tidak terkait dengan pekerjaan.

Elemen dari sebuah sistem penilaian kinerja yang dapat “lolos” dari sidang pengadilan ditetapkan dengan melihat kasus-kasus hukum yang ada saat ini. Berbagai kasus telah memberikan semacam petunjuk. Elemen dari suatu penilaian kinerja yang dapat dipertahankan dari sisi hukum adalah sebagai berikut :

- Kriteria penilaian kinerja berdasarkan kriteria pekerjaan
- Bebas dari dampak yang berbeda-beda dan memiliki bukti validitas
- Kriteria evaluasi yang formal, yang membatasi campur tangan manajerial
- Instrumen penilaian yang formal
- Pengetahuan individu dan keterlibatannya dalam penilaian karyawan
- Melatih para atasan untuk melaksanakan suatu penilaian kinerja
- Meninjau proses untuk mencegah seorang manajer dapat bertindak sendirian untuk menentukan karier seorang karyawan
- Memberikan konseling untuk menolong perkembangan yang kurang baik dari seorang karyawan

Adalah jelas, bahwa sidang pengadilan menaruh perhatian pada penilaian kinerja yang tidak diskriminatif dan adil. Para pengusaha harus memutuskan bagaimana cara mendesain suatu sistem penilaian kinerja untuk memuaskan pengadilan, para agen penegak hukum, dan para karyawan mereka.

Manajemen Kinerja yang Efektif

Dengan tidak memandang pendekatan mana yang digunakan, suatu pemahaman tentang apa yang harusnya dilakukan oleh manajemen kinerja merupakan hal yang krusial. Ketika penilaian kinerja digunakan untuk mengembangkan seorang karyawan sebagai sumber daya, biasanya penilaian ini berhasil. Ketika manajemen menggunakan penilaian kinerja sebagai suatu hukuman atau ketika penilaian gagal memahami keterbatasan dari penilaian yang digunakan, maka penilaian akan gagal. Kuncinya adalah bukan pada bentuk apa atau metode apa yang akan digunakan, tetapi pada apakah manajer dan para karyawan memahami tujuan penilaian itu. Dalam bentuknya yang paling sederhana, sebuah penilaian kinerja adalah observasi dari si manajer: “Ini adalah kekuatan dan kelemahan Anda, dan ini adalah cara untuk meningkatkan kelemahan Anda”. Hal ini dapat mengarah pada motivasi dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi, jika penilaian dilakukan dengan benar.

Akan tetapi, di era sekarang dengan adanya peningkatan yang bersifat kontinu, sistem manajemen kinerja yang tidak efektif dapat menjadi beban yang besar. Dimana para responden dari suatu penelitian merasa bahwa manajemen “memiliki kesempatan untuk suatu peningkatan”. Sistem manajemen kinerja yang efektif akan seperti :

- Konsisten dengan misi dari strategi organisasi
- Menguntungkan sebagai alat pengembangan
- Bermanfaat sebagai alat administrasi

- Legal dan terkait dengan pekerjaan
- Secara umum dipandang cukup adil oleh para karyawan
- Bermanfaat dalam mendokumentasikan kinerja karyawan

Kebanyakan sistem dapat ditingkatkan dengan melatih para atasan, karena mengadakan penilaian kinerja merupakan bagian besar dari sistem manajemen kinerja. Pelatihan harus terfokus dalam meminimalkan kesalahan penilaian dan memberikan acuan tentang bagaimana seorang penilai mengobservasi dan mengingat segala informasi.

Secara organisasi, ada kecenderungan untuk menetapkan suatu kinerja dalam satu angka saja sehingga dapat digunakan untuk mendukung kenaikan gaji karyawan. Sistem yang berdasarkan konsep ini mengurangi kerumitan dari masing-masing kontribusi perorangan agar dapat memuaskan tuntutan dari sistem penggajian. Sistem seperti ini terlalu disederhanakan untuk dapat memberikan para karyawan umpan balik yang berguna, atau menolong manajer menunjuk dengan tepat kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Sebenarnya, menggunakan penilaian dengan satu angka saja kadang membatasi diskusi penilaian ini, karena apa yang ditekankan adalah memberikan label kepada kinerja seseorang dan mempertahankan atau menyerang label tersebut. Sistem manajemen kinerja yang efektif berkembang mulai dari adanya kesadaran bahwa tingkah laku dan kemampuan manusia yang dituangkan hanya dalam satu angka, akan membatasi manfaatnya dalam membentuk suatu ruang lingkup kinerja yang dibutuhkan.

C. METODOLOGI KAJIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Atau juga bisa dikatakan sebagai bagian dari populasi yang akan diambil dengan jumlah tertentu dan dapat mewakili populasi yang akan diteliti dan menjadi sasaran langsung dalam pengumpulan data. Pada kajian ini karena keterbatasan biaya dan waktu maka dalam menentukan jumlah sample yang akan dibagikan pada responden dengan acidental sampling yaitu, siapa saja yang bertemu peneliti asalkan memenuhi criteria yang ditentukan maka diberikan angket pertanyaan, karena keterbatasan tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 17 sampel yang terdiri dari kepala sekolah dan guru

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi (pengamatan) yaitu dengan cara melakukan pengamatan penelitian secara cermat dan sistemis langsung di lokasi objek pengkajian
2. Wawancara yaitu melakukan proses tanya jawab secara langsung

dengan personal tentang objek yang sedang dikaji.

3. Kuesioner yaitu melakukan proses penyebaran kuesioner kepada responden untuk diisi kemudian diolah untuk memperoleh informasi yang relevan dan sesuai dengan tujuan peneliti.

Teknik Analisa Data

Data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang telah diangkakan, diberi skor dengan skala likert. Skala likert yang digunakan adalah A = Sangat berhasil; B = Berhasil; C = Cukup berhasil; D = Tidak berhasil E= Sangat Tidak Berhasil. Pemberian nilai A, B, C, D atau E, setara dengan skor 5, 4, 3, 2, 1 menggunakan indikator/deskriptor sesuai acuan operasional dan kinerja Komite Sekolah (Dirjen Dikdasmen Depdiknas, 2004). Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif-interpretatif. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut ini.

1. Angket yang telah diisi oleh responden selanjutnya ditabulasi dan dihitung Indeksnya dengan menggunakan rumus

$$Indeks = \frac{\sum SR}{\sum SI} \times 100 \quad \begin{array}{l} \text{Keterangan: } SR = \text{Skor Riil} \\ SI = \text{Skor Ideal} \end{array}$$

2. Selanjutnya untuk mendapatkan Indeks kinerja Komite Sekolah yang menggambarkan kinerja Komite Sekolah dengan rumus

$$Indeks_{\text{KinerjaKomiteSekolah}} = \frac{\sum Indeks_{\text{KinerjaKomiteSekolah}}}{n}$$

dimana n = jumlah responden

3. Indeks kinerja Komite Sekolah seperti dijelaskan di atas, dihitung masing-masing untuk responden unsur Komite Sekolah
4. Terakhir, harga setiap Indeks diinterpretasi menggunakan kriteria yang telah ditetapkan. Adapun Indikator atau Kriteria Kinerja Komite Sekolah adalah sebagai berikut.
 - Sangat berhasil (nilai antara 90-100)
 - Berhasil (nilai antara 70-89)
 - Kurang berhasil (50-69)
 - Tidak berhasil (0-49)

D. PEMBAHASAN

Kecenderungan Hasil Analisa Data

Untuk mengetahui kecenderungan peranan komite sekolah, maka dalam kajian ini dilakukan penyebaran kuesioner yang terdiri atas 10 pertanyaan yang berhubungan dengan peranan komite sekolah sebagai badan pertimbangan, 10 pertanyaan untuk peranan komite sekolah sebagai badan pendukung, 14 pertanyaan yang berhubungan dengan peranan komite sekolah

sebagai badan pengawas dan 11 pertanyaan sebagai badan penghubung. Penyebaran dilakukan dengan metode purposive sampling, yaitu siapa saja yang ketemu asalkan masuk criteria sampel dalam kajian ini diberi kesempatan untuk mengisi kuesioner.

- **Peran Komite Sekolah sebagai Badan Pertimbangan (*Advisory Agency*)**

Untuk mendeskriptifkan tanggapan responden tentang peranan komite sekolah sebagai badan pertimbangan (*Advisory Agency*), dengan menggunakan jawaban responden yang terdiri atas 10 pertanyaan dengan jumlah sampling sebanyak 17, maka didapat table tanggapan secara totapada peranan ini adalah (perhitungan akumulasi jawaban pada lampiran 3) :

SKSLA LIKERT 1	FREKUENSI 2	PERSENTASE 3
BOBOT NILAI 1	2	1.18
BOBOT NILAI 2	26	15.29
BOBOT NILAI 3	66	38.82
BOBOT NILAI 4	62	36.47
BOBOT NILAI 5	14	8.24
JUMLAH BOBOT	170	100.00
SKOR IDEAL $\sum(\text{BOBOT } 5 \times 10)$	850	67.06
SKOR RIIL $\sum (1 \times 2)$	570	

Berdasarkan table diatas bahwa rata-rata responden dalam memberikan skor pada setiap pertanyaan, adalah cukup baik, walaupun masih banyak responden yang memberikan skor kecil, namun bila dibandingkan antara skor yang tinggi dengan yang rendah maka skor tinggi lebih besar yaitu 28,24% tanpa mengikutsertakan bobot bernilai 3 karena dianggap netral. Sedangkan angka indek komite sekolah sebesar 67.06 jika kita interprestasikan dengan criteria yang telah ditetapkan, maka indek tersebut masuk dalam criteria antara 50 – 69 yaitu dengan criteria kurang berhasil namun angka indektersebut mendekati angka indek pada criteria berhasil dalam pelaksanaannya.

- **Peran Komite Sekolah sebagai Badan Pendukung (*Supporting Agency*)**

Dengan menggunakan jawaban responden yang terdiri atas 10 pertanyaan dan jumlah sampling yang sama, maka didapat table tanggapan secara total pada peranan ini adalah

SKSLA LIKERT 1	FREKUENSI 2	PERSENTASE 3
BOBOT NILAI 1	2	1.18
BOBOT NILAI 2	26	15.29
BOBOT NILAI 3	87	51.18
BOBOT NILAI 4	48	28.24
BOBOT NILAI 5	7	4.12
JUMLAH BOBOT	170	100
SKOR IDEAL $\sum(\text{BOBOT } 5 \times 10)$	850	63.76
SKOR RIIL $\sum (1 \times 2)$	542	

Berdasarkan table diatas bahwa rata-rata responden dalam memberikan skor pada setiap pertanyaan untuk peranan komite sebagai badan pendukung juga secara deskriptif, adalah cukup baik, walaupun masih banyak responden yang memberikan skor kecil, namun bila dibandingkan antara skor yang tinggi dengan yang rendah maka skor tinggi lebih besar yaitu 15,88% tanpa mengikutsertakan bobot bernilai 3 karena dianggap netral. Sedangkan angka indek komite sekolah sebesar 63.76 jika kita interpretasikan dengan criteria yang telah ditetapkan, maka indek tersebut masuk dalam criteria antara 50 – 69 yaitu dengan criteria kurang berhasil, artinya kinerja komite sekolah pada bidang ini masih perlu di perhatikan

- **Peran Komite Sekolah sebagai Badan Pengawas (*Controlling Agency*)**

Pada peranan ini deskriptif peranan komite sekolah dengan menggunakan 14 pertanyaan dengan jumlah sampel yang sama pada table sebelumnya, berikut adalah tanggapan responden tentang komite sekolah sebagai badan pengawas

SKSLA LIKERT 1	FREKUENSI 2	PERSENTASE 3
BOBOT NILAI 1	7	2.94
BOBOT NILAI 2	44	18.49
BOBOT NILAI 3	120	50.42
BOBOT NILAI 4	60	25.21
BOBOT NILAI 5	7	2.94
JUMLAH BOBOT	238	100
SKOR IDEAL $\sum(\text{BOBOT } 5 \times 14)$	1190	61.34
SKOR RIIL $\sum (1 \times 2)$	542	

- **Peran Komite Sekolah sebagai Badan Penghubung (*Mediator Agency*)**

Secara deskriptif hasil interpretasi peranan komite sekolah pada bidang penghubung hampir memasuki kriteria antara 70 – 88 yaitu kriteria berhasil :

Berdasarkan table diatas bahwa rata-rata responden dalam memberikan skor pada setiap pertanyaan untuk peranan komite sebagai badan pengawas juga secara deskriptif, adalah cukup baik, walaupun masih banyak responden yang memberikan skor kecil, namun bila dibandingkan antara skor yang tinggi dengan yang rendah maka skor tinggi lebih besar yaitu 6,72% tanpa mengikutsertakan bobot bernilai 3 karena dianggap netral. Sedangkan angka indek komite sekolah sebesar 61,34 jika kita interpretasikan dengan kriteria yang telah ditetapkan, maka indek tersebut masuk dalam kriteria antara 50 – 69 yaitu dengan kriteria kurang berhasil, artinya kinerja komite sekolah pada bidang ini sangat perlu di perhatikan

SKSLA LIKERT 1	FREKUENSI 2	PERSENTASE 3
BOBOT NILAI 1	2	1.07
BOBOT NILAI 2	22	11.76
BOBOT NILAI 3	81	43.32
BOBOT NILAI 4	65	34.76
BOBOT NILAI 5	17	9.09
JUMLAH BOBOT	187	100
SKOR IDEAL $\sum(\text{BOBOT } 5 \times 11)$	935	67.81
SKOR RIIL $\sum(1 \times 2)$	634	

Berdasarkan table diatas bahwa rata-rata responden dalam memberikan skor pada setiap pertanyaan untuk peranan komite sebagai badan penghubung juga secara deskriptif, adalah cukup baik, walaupun masih banyak responden yang memberikan skor kecil, namun bila dibandingkan antara skor yang tinggi dengan yang rendah maka skor tinggi lebih besar yaitu 31.02% tanpa mengikutsertakan bobot bernilai 3 karena dianggap netral. Sedangkan angka indek komite sekolah sebesar 67.81 jika kita interpretasikan dengan kriteria yang telah ditetapkan, maka indek tersebut masuk dalam kriteria antara 50 – 69 yaitu dengan kriteria kurang berhasil, artinya kinerja komite sekolah pada bidang ini hampir mencapai keberhasilan

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan terkait kinerja Komite Sekolah sebagai berikut. Terdapat variasi kinerja Komite Sekolah yang kurang berhasil berdasarkan indek kinerja yang dibandingkan dengan nilai kriteria yang ditentukan dalam kajian ini, baik pada komite sekolah sebagai badan pertimbangan 67,06%, sebagai badan pendukung 63.76, sebagai badan pengawas 61.34 maupun sebagai badan penghubung, namun nilai perbandingan indek kinerja dengan kriteria nilai yang ditentukan tidak begitu jauh, terutama pada indek peranan komite sekolah sebagai badan penghubung indek sebesar 67,81% hampir mendekati kriteria berhasil berkisar 70 – 89, artinya kinerja komite Sekolah Dasar Negeri di kabupaten serang ini cukup baik namun perlu adanya peningkatan kinerja yang lebih baik lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah 2009 penelitian terdahulu peranan dan pemberdayaan komite sekolah Sumatra utara*
- Dirjen Dikdasmen Depdiknas, 2004. *Panduan Umum Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah*. Jakarta
- Dirjen Dikdamen Depdiknas. 2004. *Acuan Operasional dan Kinerja Komite Sekolah*. Jakarta
- I Nengah Gelgel 2005 Evaluasi kinerja Komite sekolah, Jurnal ISSN 0215 -8250, Singaraja*
- Kepmendiknas Nomor 044/U/2002 tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah.*
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2003. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan kelima. Cv. Alfabeta. Bandung
- Suparlan, Anen Tumenggung dan Denny Meirawan.2005 Peningkatan Wawasan kependidikan Pengurus Komite Sekolah*
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Umar Husen, 2000, "Riset Sumber Daya Manusia", Penerbit Gramedia, Jakarta.*