

Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Fasilitas Kerja terhadap Loyalitas Kerja Guru

Rahman Saktiawan Rusmin Kalake¹, Falah Ibrahim Wahid²

Universitas Darunnajah, Universitas Sains Islam Malaysia

rahmansaktiawan15@gmail.com, baim.falah@gmail.com

Abstract

This research was conducted at SMP Perwira South Jakarta in September-October, based on the observation that low teacher work loyalty was suspected to be caused by the lack of managerial ability of the principal and inadequate work facilities. This study aims to determine the influence of the principal's managerial ability and work facilities on teacher work loyalty. This study used a quantitative approach with a survey method and multiple regression analysis. The research population included all teachers at the school, and data collection was carried out using questionnaires. The research procedure involved preparing a grid, developing and testing the instrument, validating and checking its reliability, revising the instrument, collecting data, and then analysing it using normality tests, regression tests, and correlation tests. The results showed that the multiple correlation coefficient between the principal's managerial ability (X1) and work facilities (X2) on work loyalty (Y) was 0.757, with an F-value of 18.112 and a p-value of $0.000 < 0.05$. This indicates a significant influence. The coefficient of determination (R^2) was 0.573, meaning 57.3% of the variability in work loyalty can be explained by these two variables. The remaining 42.7% is influenced by other factors such as insufficient salary, unmet spiritual needs, work atmosphere, job mismatch, limited achievement opportunities, and lack of security. In conclusion, the principal's managerial ability and work facilities have a substantial impact on teacher work loyalty.

Keywords: *Manajerial, Facilities, Teacher Loyalty*

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Perwira Jakarta Selatan pada bulan September-Oktober, dilatarbelakangi oleh rendahnya loyalitas kerja guru yang diduga disebabkan oleh kurangnya kemampuan manajerial kepala sekolah dan fasilitas kerja yang kurang memadai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan fasilitas kerja terhadap loyalitas kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik analisis regresi berganda. Populasi penelitian mencakup seluruh guru di sekolah tersebut, dengan teknik pengumpulan data melalui angket. Prosedur penelitian meliputi penyusunan kisi-kisi, pembuatan dan uji coba instrumen, pengujian validitas dan reliabilitas, revisi instrumen, pengambilan data, serta analisis data melalui uji normalitas, regresi, dan korelasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda antara kemampuan manajerial kepala sekolah (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap loyalitas kerja (Y) sebesar 0,757 dengan nilai Fhitung = 18,112 dan p-value = $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan pengaruh yang signifikan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,573, artinya 57,3% variabilitas loyalitas kerja dapat dijelaskan oleh dua variabel tersebut. Sisanya, sebesar 42,7%, dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaji yang tidak memadai, kebutuhan spiritual, suasana kerja, ketidaksesuaian jabatan, minimnya peluang berprestasi, dan rasa aman. Kesimpulannya, kemampuan manajerial dan fasilitas kerja berkontribusi besar terhadap loyalitas kerja guru.

Kata Kunci: Menejer, fasilitas, loyalitas guru

Pendahuluan

Suatu lembaga dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Namun, untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Sekolah adalah salah satu lembaga yang didalamnya terdapat sumber daya manusia yaitu guru yang mempunyai peranan penting dalam suatu sekolah karena kinerjanya memberikan kontribusi terhadap kemajuan sekolah. Sekolah harus mengelola guru secara tepat sesuai dengan kemampuannya sehingga akan meningkatkan loyalitas kerja terhadap pendidik dan tenaga pendidik disekolah tersebut. Oleh karena itu, kebutuhan guru perlu mendapat perhatian. Guru juga perlu mendapatkan pembinaan dan fasilitas didalam bekerja sehingga segala kebutuhan guru dalam bekerja dapat terpenuhi.

Penelitian yang dilakukan Eis Endah Kurnia, Evi Kurniasari Purwaningrum, dan Meyritha Trifina Sari (2018) yang bertujuan untuk menguji peranan kualitas kehidupan kerja terhadap loyalitas guru, sehingga para guru mampu bertahan di sekolah dalam waktu yang kurun cukup lama. Penelitian ini mengambil sample 63 guru, metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu penyebaran kuesioner yang berisi tentang kualitas kehidupan kerja serta loyalitas guru dengan empat pilihan jawaban skala likert melalui metode analisis regresi dua pridiktor. Temuan dari penelitian ini mendukung hipotesis bahwa secara bersama-sama kualitas kehidupan kerja dapat memprediksi loyalitas guru ($R=0,667; F=48.903; p < 0,000$). Hasil menunjukkan prediktor terbesar untuk memprediksi loyalitas guru merupakan prediktor dari loyalitas guru, maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula loyalitas guru.

Bila seorang pendidik dan tenaga pendidik tidak merasa senang dengan situasi pekerjaannya biasanya mereka tidak akan loyal dengan tempat kerjanya. Ada dua hal yang menjadi dasar untuk meneliti tentang judul ini disekolah SMP Perwira. Pertama, apabila orang tersebut tidak mendapatkan arahan dan bimbingan dari pemimpin dengan benar serta tidak memiliki hubungan baik maka kepercayaan dan loyalitas mereka akan menurun. Kedua, apabila kurangnya sarana dan prasarana yang diberikan guna menunjang jalanya proses pendidikan dalam pengajaran atau pembelajaran maka pendidik dan tenaga pendidik akan merasa kurang perhatian terhadap mereka dan akan meyebabkan ketidak loyalan mereka terhadap lembaga atau tempat kerjanya. Sarana dan prasarana yang dimaksud disini adalah fasilitas kerja untuk mendukung para guru dalam mendidik muridnya dan juga sebagai jaminan baginya untuk terus loyal terhadap tempat kerjanya.

Dengan melihat ketentuan pasal 3 Undang-Undangn nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang nomor 8 tahun 1947 tentang pokok-pokok keaperatur, bahwa bentuk kesejahteraan kepada PNS ini bisa berupa pemberian sejumlah uang dan diberikan peluang dan keleluasan untk menciptakan atau mengupayakan bentuk-bentuk kesejahteraan lainnya yang sesuai kebutuhan daerah masing-masing dengan prinsip tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.¹

Segala kegiatan yang terdapat dilingkungan sekolah guru dituntut untuk senantiasa loyal dan patuh terhadap kebijakan-kebijakan sekolah shingga memungkinkan guru akan merasakan ketidak nyamanan berada dilingkungan

¹ H. Emed Taryaman. *Membangun Kepuasan dan Loyalitas Aperatur* (yogyakarta: CV. Budi utama, 2019), hal. 39.

sekolah, dan buruknya loyalitas antara sesama guru dengan pihak lain akan menimbulkan buruknya kondisi lingkungan disekolah yang secara tidak langsung dapat mengakibatkan loyalitas guru menurun. Pada hakikatnya loyalitas guru sangat berperan penting bagi guru dan sekolah

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sumber data yang mampu disuguhkan dalam bentuk angka-angka.² metode survei dengan pendekatan kuantitatif menggunakan teknik korelasi dan regresi. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian, yaitu dua variabel (X) bebas dan satu variabel terikat (Y) yang akan dicari korelasi dan regresinya, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*), yaitu variabel yang menjadi sebab atau mempengaruhi variabel lain adalah Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah.
2. Variabel bebas (*independent variable*), yaitu variabel yang menjadi sebab atau mempengaruhi variabel lain adalah Fasilitas Kerja
3. Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain adalah Loyalitas kerja Guru.

Penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling, karena jumlah populasi kurang dari 100. Suharsimi menerangkan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.³ Dengan demikian, populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pendidik (Guru) SMP Perwira Jakarta Selatan yang berjumlah 30 orang.

Hasil dan Pembahasan

Loyalitas Kerja

Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.⁴ (Mudlofir 2013: 202) Loyalitas kerja merupakan kondisi internal dalam bentuk komitmen dan pekerja terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaan.⁵ Loyalitas kerja adalah sikap guru yang setia dan patuh tanpa pamrih atau tidak mengharapkan balas jasa apapun dari tempat kerja.⁶

Menurut Newstorm, loyalitas yaitu sebagai "suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya, pekerja mengidentifikasi dengan organisasi menunjukkan bahwa pekerja bercampur dengan baik dan sesuai dengan etika dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan kesatuan dengan perusahaan."⁷

Thommy & Stefanus (2010) mengemukakan bahwa loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang akan hanya berupa kesetiaan fisik

² Sukandar Rumidi, *Metodologi Penelitian Pentunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*, Cetakan 2 (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2004), hal. 63.

³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan 13 (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal. 117.

⁴ Saydam, Gouzali *45 Tokoh Pengusaha di Pentas Bisnis Nasional* (Terbitan: Alfabeta, 2009) hal. 389

⁵ Octovia, Shilphy Afiattresna. Sikap dan kinerja guru professional (Yogyakarta : CV. Budi Utama, 2019). hal. 135

⁶ Mas'ud, Ibnu., *The leadership of sulaiman* (Yogyakarta: Noktah, 2018), hal. 119-120

⁷ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 188.

semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas secara umum dapat diartikan sebagai kesetiaan dan pengabdian serta kepercayaan yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain serta lembaganya. Sehingga terdapat beberapa aspek yang memengaruhi loyalitas seseorang diantaranya : ketaatan, kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, kejujuran.⁸

Dari uraian diatas dapat disimpulkan Loyalitas kerja guru adalah komitmen yang dipegang secara mendalam oleh setiap guru untuk patuh dan taat terhadap disiplin kerja dan pengabdianya terhadap tempat kerjanya.

Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Loyalitas Kerja Guru

1. Kompensasi

Kompensasi dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja pendidik dan tenaga pendidik, dan merupakan salah satu faktor penting yang mendorong pendidik dan tenaga pendidik loyal terhadap lembaga.

2. Rasa Kekeluargaan

Keakraban antara pendidik dan tenaga pendidik dengan pemimpin tercipta dengan adanya kebersamaan diantara anggota badan usaha, terkadang diadakannya makan siang bersama. Rasa kekeluargaan yang sudah melekat akan membuat pendidik dan tenaga pendidik betah untuk bekerja di sekolah.

3. Tempat Kerja yang Nyaman

Adanya suasana kerja yang menyenangkan bagi pendidik dan tenaga pendidik membuat mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

4. Rekan Kerja yang Bersahabat

Kepedulian atau rasa solidaritas diantara pendidik dan tenaga pendidik sangat kuat, hal ini dilihat dari kerjasama yang baik antar pendidik dan tenaga pendidik terlihat dari saling membantu satu dengan yang lain jika ada kesulitan dalam bekerja.⁹

Indikator Loyalitas

Loyalitas memiliki beberapa indikator antara lain:

1. Ketaatan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pendidik atau tenaga pendidik untuk menaati segala peraturan kedisiplinan yang berlaku dan menaati perintah.

Ciri-ciri ketaatan, yaitu:

- a. Menaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
- b. Menaati perintah kedisiplinan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.
- c. Selalu menaati jam kerja yang sudah ditentukan.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesanggupan seorang pendidik dan tenaga pendidik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko.

Ciri-ciri tanggung jawab:

- a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

⁸ Poewadaarminta, *Kamus umum bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2004) hal. 609

⁹ Purnama, A. *Peranan Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Keluarga* (PT. Sus Surabaya 2013), hal. 15

- b. Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
 - c. Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan.
3. Pengabdian
Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada sekolah.
4. Kejujuran
Kejujuran yaitu kesanggupan seorang pendidik dan tenaga pendidik dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.¹⁰

Selain itu Adapun Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada pelaksanaan kerja yang dilakukan guru. Antara lain :

1. Taat pada peraturan
Setiap kebijakan yang diterapkan dalam lembaga untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.
2. Tanggung jawab pada sekolah
Kesanggupan pendidik dan tenaga pendidik untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan
3. Kesukaan terhadap pekerjaan
Lembaga pendidikan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa pendidik dan tenaga pendidik tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia.¹¹

Cara Meningkatkan Loyalitas

Terdapat beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu:

1. Meningkatkan hubungan yang erat antar pendidik dan tenaga pendidik.
2. Saling keterbukaan dalam hubungan kerja
3. Saling pengertian antara pimpinan dengan pendidik dan tenaga pendidik
4. Memperlakukan pendidik dan tenaga pendidik tidak sebagai buruh, tetapi sebagai mitra kerja
5. Pimpinan berusaha menyelami pribadi pendidik dan tenaga pendidik secara kekeluargaan.¹²

Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Manajerial berasal dari kata manajemen, yang dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan; penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.¹³ Sedangkan manajerial dalam kamus tersebut diartikan berhubungan

¹⁰ Saydam, Gouzali *Manajemen sumber daya manusia (Human resources management) : suatu pendekatan micro* (Terbitan: PT. Gunung Agung 2005), hal. 484

¹¹ Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan (PT. Surya Timur Sakti Jatim 2013. Agora) hal. 3

¹² Indah Mustika, Dewi. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan* (JOM FISIP : Vol 3, 2016), hal. 8

¹³ Kamus Bahasa Indonesia/Tim Penyusun, *Kamus Pusat Bahasa*, artikel "manajemen", (Jakarta:Pusat Bahasa, 2008), hal. 909

dengan manajer yaitu keterampilan yang baik sangat diperkukan bagi setiap pemimpin.¹⁴

Kata manajerial pada hakekatnya berhubungan erat dengan manajemen, dan manajer atau bercorak manajer atau menekankan pada manajer. Kata manajemen secara bahasa berasal dari bahasa latin yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *managere* yang berarti menangani. *Managere* diterjemahkan dalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage* (kata benda), dengan kata benda manajemen, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. *Management* diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen (pengolahan).¹⁵

Manajemen adalah proses dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengawasan pekerjaan anggota- anggota organisasi dan penggunaan semua sumber organisasi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁶ Sedangkan manajemen secara istilah adalah suatu proses pengembangan kegiatan kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Proses pengendalian kegiatan kelompok tersebut mencakup perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pergerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) sebagai suatu proses untuk menjadikan visi menjadi aksi.¹⁷

Manajemen dapat diartikan mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.¹⁸

Manajemen berasal dari kata “manage” atau “managiare” yang berarti melatih kuda dalam melangkah kakinya, karena kuda mempunyai daya mampu yang hebat. Pengertian manajemen yaitu terkandung dua kegiatan, yaitu kegiatan pikir (*mind*) dan kegiatan tindak (*action*). Kedua kegiatan ini tampak dalam fungsi-fungsinya seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan, dan penilaian.¹⁹

Kemampuan Manajerial kepala sekolah adalah: kemampuan kepala sekolah dalam menyusun program sekolah (*planning*), kemampuan mengorganisir kegiatan sekolah (*organizing*), kemampuan mengimplementasikan program sekolah dengan menggerakkan staf, guru, dan sumber daya sekolah (*actuating*), serta kemampuan mengadakan pengawasan (*controlling*).²⁰

Ciri Efektivitas Manajerial

1. Tingkat energi dan toleransi terhadap stres.
2. Rasa percaya diri. Rasa percaya diri berhubungan secara positif dengan efektivitas dan kemajuan diri sendiri.

Allah SWT berfirman :

¹⁴ Ibid., artikel “manajerial” hal. 910.

¹⁵ Husain Usman., *manajemen teori, praktik, dan riset pendidikan edisi 4* (jakarta : Bumi aksara, 2014) hal. 5

¹⁶ Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah, Membangun Sekolah Bermutu*, (Bandung : Alfabeta, 2013) hal. 137

¹⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hal. 7.

¹⁸ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen; Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, cet. 9), hal.1

¹⁹ Husnul Yaqin, *Kapita Selekta Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, (Banjarmasin: Antasari Press, 2011), hal.2

²⁰ Usman, Nasir dan Murniati. *Pengantar Manajemen Pendidikan*. (Jakarta: An1mage, 2019). hal. 96-97

أَبْلَغُكُمْ رَسُولَ رَبِّي وَأَنَا لَكُمْ نَاصِحٌ أَمِينٌ (الأعراف: ٦٨)

"Aku menyampaikan amanat-amanat Tuhanmu kepadamu dan aku hanyalah pemberi nasehat yang terpercaya bagimu". (QS Al-a'raf : 68).²¹

3. Integritas. Integritas bahwa perilaku seorang konsisten dengan nilai-nilai yang menyertainya dan orang tersebut bersifat jujur, etis, dan dapat dipercaya. Allah SWT berfirman :

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ إِنَّ اللَّهَ لَغَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ

"Dan barangsiapa yang berjihad, maka sesungguhnya jihadnya itu adalah untuk dirinya sendiri. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Kaya (tidak memerlukan sesuatu) dari alam semesta." – (QS.Al-ankabut ayat:6).²²

4. Motivasi kekuasaan. Seseorang yang mempunyai kebutuhan tentang kekuasaan yang tinggi senang mempengaruhi pihak yang lain untuk mencari posisi kewenangan.
5. Orientasi pada keberhasilan. Orientasi kepada keberhasilan termaksud sejumlah sikap yang saling berhubungan, nilai-nilai serta kebutuhan-kebutuhan akan keberhasilan, keinginan untuk unggul, dorongan untuk berhasil, kesediaan untuk memikul tanggung jawab dan perhatian terhadap sasaran tugas.
6. Kebutuhan akan afiliasi yang rendah. Orang yang memiliki kebutuhan akan afiliasi yang kuat menerima kepuasan yang besar karena disukai dan diterima oleh orang lain dan mereka senang bekerja sama.²³

Keterampilan Efektifitas Manajerial

1. Keterampilan teknis. Termaksud dalam keterampilan ini adalah pengetahuan mengenai metode-metode, proses-proses, prosedur serta Teknik-teknik untuk melakukan kegiatan khusus dari unit organisasi. Keterampilan- keterampilan terdapat dipelajari selama Pendidikan formal dalam bidang-bidang yang terspesialisi misalnya akutansi, keuangan, pemasaran, perekayasaan, hukum bisnis dan programmer computer.
2. Keterampilan anyar pribadi. Termaksud keterampilan anatar pribadi adalah pengetahuan mengenai prilaku manusia dan proses-proses kelompok, kemampuan untuk mengerti perasaan, sikap serta motifasi dari orang lain dan kemampuan untuk mengkomunikasikan dengan jelas dan persuasif. Kebutuhan antara manusia tersebut adalah penting bagi efektifitas serta kemajuan.
3. Keterampilan konseptual. Termaksud kedalam keterampilan ini adalah beberapa kemampuan kognitif seperti kemampuan analitis, berpikir logis, membuat konsep, pemikiran yang induktif dan pemikiran yangn deduktif. Dalam arti umumnya keterampilan koseptual termaksud penilaian yang baik, dapat melihat kedepan, intuisi, kreatif dan kemampuan untuk menemukan arti dan sukses mengola peristiwa-peristiwa yang ambisius dan tidak pasti.²⁴

²¹ Raja Abdullah Bin Abdul Azizi Ali Sa'ud, *Alqur'an dan terjemahnya, Al-quran surat Al-A'araf, ayat : 68* (Madinah: Kompleks percetakan alqur'an raja fahad Madinah al munawwarah, 2012). hal. 232.

²²Raja Abdullah Bin Abdul Azizi Ali Sa'ud op.cit., hal. 628.

²³ Veithzal rivai Zainal dkk., *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ke empat* (jakrta: PT. Raja grafindo persada 2016) hal. 21-23

²⁴ *Ibid.*,hal. 24

Konsep Kemampuan Manajerial

Dalam suatu organisasi, seorang manajer dituntut mempunyai kemampuan manajerial untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam mencapai tujuan. Kemampuan manajerial terdiri atas tiga bagian yaitu: keterampilan teknis (*technical skill*), keterampilan manusiawi (*human skill*), dan keterampilan konseptual (*conseptual skill*). Dalam dunia pendidikan kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi tiga hal tersebut. Dari uraian diatas dapat disimpulkan kemampuan manajerial kepala sekolah adalah kapasitas yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam mengelola organisasi dan sumber daya yang ada guna mencapai tujuan organisasi yang mencakup:

1. Kemampuan merencanakan dengan indikator yaitu mampu menyusun dan menerapkan strategi.
2. Kemampuan mengorganisasi dengan indikator yaitu mampu mengelola personal.
3. Kemampuan mengontrol dengan indikator yaitu melakukan pengawasan dan mampu mengendalikan operasional.
4. Kemampuan melaksanakan dengan indikator mampu mengambil keputusan, dan mampu menjalin komunikasi.

Konsep Kepala Sekolah

Untuk dapat mencapai tujuan sekolah, diperlukan pimpinan yang mampu mendayagunakan sumber daya-sumber daya agar dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah dalam kamus besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai seorang (guru) yang memimpin suatu sekolah atau biasa disebut dengan guru kepala.²⁵ Wahjosumidjo mendefinisikan kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, dimana diselenggarakan proses belajar-mengajar.²⁶ Dari deskripsi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan 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 yang diangkat dengan keputusan oleh badan yang berwenang.

Dengan peran kepala sekolah sebagai kepala sekolah sebagai educator, kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah sebagai leader, kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja, dan kepala sekolah sebagai wirausahawan.

Fasilitas Kerja Guru

Lembaga pendidikan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi tenaga pendidik. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila sekolah sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut. Maka akan menambah semangat dan kesenangan tenaga pendidik, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.²⁷ Fasilitas sendiri dapat diartikan kemudahan dan dapat pula berarti alat atau bentuk fisik (sarana dan prasarana).²⁸ Yang dimaksud dengan fasilitas kerja

²⁵ Depdiknas. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka.2005). hal. 549.

²⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002). hal. 83

²⁷ Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalial , Edisi II*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996) hal.108.

²⁸ Sudarwan Danim, *Transformasi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995) hal.63.

adalah segala sesuatu yang terdapat dalam sekolah yang ditempati dan dinikmati oleh tenaga pendidik, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.²⁹

Fasilitas kerja guru yaitu semua yang digunakan oleh pengelola pendidikan (kepala, TU), guru dan murid dalam proses pendidikan. Ini mencakup fasilitas keras dan fasilitas lunak. Fasilitas keras misalnya gedung sekolah dan alat laboratorium, fasilitas lunak umpamanya kurikulum, metode dan administrasi pendidikan.³⁰

Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya.³¹

Jadi dapat disimpulkan Fasilitas kerja guru adalah segala sesuatu yang terdapat dalam sekolah yang ditempati dan dinikmati oleh para guru atau tenaga pendidik, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Macam-Macam Fasilitas Kerja

Ada beberapa macam fasilitas kerja dalam Islam, dan yang dimaksud dengan fasilitas kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan (*Training and Development*) Pelatihan (*Training*) dalam segala bidang merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rasulullah saw bersabda: "Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang daripada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya Nabi Allah Dawud a.s. Memakan makanan dari hasil kerja tangannya."

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*Training*) terhadap para tenaga pendidik dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk.³²

2. Mendapatkan Reward

Jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik, maka seorang manajer/pimpinan harus memberikan reward. Reward tersebut tidak harus berbentuk benda atau materi, bisa saja dalam bentuk pujian atau apa saja yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan atau bawahan.

3. Memperoleh Insentif yang sesuai

Allah memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik). Allah berfirman dalam surat An-Nahl: 97

²⁹ Agus Ahyari, *Manajemen Produksi: perencanaan sistem produksi*, (Yogyakarta: BPFE, 1986) hal. 141

³⁰ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005) hal. 90

³¹ Didin dkk., *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. (Jakarta: Gema Insani Press. 2003) hal. 104

³² Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 32

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأَنْخِئْنَا لَهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan".

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.³³

4. Mendapatkan motivasi dan semangat.

Islam mendorong umatnya untuk memberikan motivasi bagi para pegawainya dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Oleh karena itu, hal yang perlu dilakukan pemimpin adalah menumbuhkan kesadaran diri pada karyawan bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan. Jika karyawan berpikir bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan maka yang akan muncul adalah motivasi dirinya untuk meningkatkan etos kerja, motivasi untuk menambah unsur pengetahuan dan ketrampilan karyawan, motivasi tingkat ibadah dan kejujuran.³⁴

Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas kerja yang dapat menentukan lingkungan kerja guru adalah:

1. Fasilitas alat kerja

Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Misalnya alat serta mesin-mesin produksi.

2. Fasilitas kelengkapan kerja

Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja. Misalnya komputer, mesin ketik manual, alat tulis, telepon, meja, kursi dan lain-lain.

3. Fasilitas sosial

Merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.³⁵

Hasil Penelitian

³³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al - Qur'an Terjemah, Al-qur'an surat an-nahl ayat 97*, (Jakarta: Maghfirah pustaka, 2006). hal. 278

³⁴ Didin., *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. (Jakarta: Gema Insani Press. 2003). hal. 133.

³⁵ Agus Ahyari, *Manajemen Produksi: perencanaan sistem produksi*, (Yogyakarta: BPFE, 1986) hal. 143

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.234	44.761		.139	.891
X1	.339	.313	.260	1.084	.294
X2	.540	.243	.532	2.220	.040

Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel coefficient korelasi, menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan loyalitas kerja guru yang dipengaruhi oleh kemampuan manajerial kepala sekolah dan fasilitas kerja adalah $\hat{Y} = 6,234 + 0,339X_1 + 0,540X_2$.

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa pada bagian kemampuan manajerial kepala sekolah terdapat nilai konstanta (a) = 6,234 dan beta = 0,339 serta harga t_{hitung} dan tingkat signifikansi = 0,05. Dari tabel diatas diperoleh persamaan perhitungannya adalah $\hat{Y} = 6,234 + 0,339X_1$.

Koefisien regresi sebesar 0,339 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 skor kemampuan manajerial kepala sekolah akan meningkat loyalitas kerja. Dan sebaliknya, jika kemampuan manajerial kepala sekolah menurun satu skor (-1), maka loyalitas kerja guru diprediksi akan menurun atau rendah sebesar 0,339. Jadi tanda + menyatakan hubungan searah. Kenaikan atau penurunan kualitas kemampuan manajerial kepala sekolah (X₁) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan terhadap loyalitas kerja guru (Y).

Koefisien regresi sebesar 0,540 X₂ menyatakan bahwa setiap penambahan 1 fasilitas kerja akan meningkat loyalitas kerja guru Dan sebaliknya, jika skor fasilitas kerja menurun -1, maka loyalitas kerja guru diprediksi akan menurun atau rendah sebesar 0,540. Jadi tanda + menyatakan hubungan searah. Kenaikan atau penurunan tingkat fasilitas kerja (X₂) akan mengakibatkan peningkatan atau penurunan terhadap loyalitas kerja guru (Y).

Hal tersebut ditunjang dengan nilai koefisien determinasi bahwa Kemampuan manajerial kepala sekolah (X₁) dan Fasilitas kerja (X₂) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap loyalitas kerja (Y) sebesar 57,3% sedangkan sisanya 47,3% (100% - 57,3% = 47,3 %) ditentukan oleh faktor-faktor yang lainnya.

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.757 ^a	.573	.541	7.384	.573	18.112	2	27	.000

a. Predictors: (Constant), X1, X2
 b. Dependent Variable: Y

Meskipun penelitian berhasil menguji adanya pengaruh positif yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan fasilitas kerja dengan loyalitas kerja guru, tetapi kemampuan manajerial kepala sekolah dan fasilitas bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja guru di SMP Perwira. Masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja guru. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja guru menurut Nitisemito (1991) yaitu, besar kecilnya pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, aturan pasti sekolah, pengambilan keputusan, pengawasan pimpinan, dan perhatian kepada bawahan

Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dan fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja guru di SMP Perwira Jakarta Selatan. Namun, pemahaman terhadap hasil ini sebaiknya tidak berhenti pada sekadar angka koefisien korelasi dan determinasi. Secara lebih mendalam, loyalitas guru terbukti merupakan sebuah konstruksi kompleks yang tidak hanya dibentuk oleh aspek struktural organisasi seperti kepemimpinan dan ketersediaan sarana, tetapi juga oleh dinamika psikososial dan budaya organisasi yang lebih luas.

Fakta bahwa 42,7% variabel loyalitas guru dijelaskan oleh faktor lain membuka ruang refleksi yang penting yaitu loyalitas tidak dapat hanya dibentuk dari luar institusi melalui kebijakan atau fasilitas, namun juga harus dipupuk dari dalam institusi, yakni melalui perasaan dimiliki, didengar, dan dimanusiakan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, pendekatan manajerial yang efektif seharusnya bukan hanya bersifat teknokratis dan administratif, tetapi juga transformatif dan humanistik. Kepala sekolah perlu menjadi pemimpin yang tidak hanya mampu merencanakan dan mengawasi, tetapi juga menjadi figur teladan yang menginspirasi, menciptakan iklim kerja yang hangat, dan membangun relasi emosional yang kuat dengan para guru. Fasilitas kerja pun perlu didefinisikan ulang. Bukan hanya dalam bentuk fisik seperti alat tulis, komputer, atau ruang kerja, tetapi juga mencakup dukungan emosional, spiritual, dan profesional. Misalnya, program pelatihan berkala, ruang untuk refleksi spiritual, serta sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat menjadi bentuk fasilitas non-fisik yang berdampak besar terhadap peningkatan loyalitas guru.

Peningkatan loyalitas guru secara berkelanjutan di sekolah, perlu mengembangkan pendekatan kepemimpinan yang partisipatif dan berorientasi pada

kesejahteraan menyeluruh. Penelitian lebih lanjut sebaiknya memperluas cakupan variabel dengan mengkaji peran kepuasan kerja, iklim organisasi, budaya kerja Islami, hingga persepsi keadilan dan pengakuan. Selain itu, perlu ada kebijakan berbasis data yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, pemberian umpan balik dua arah, serta sistem monitoring kesejahteraan kerja. Loyalitas tidak dibentuk dalam semalam. Ia tumbuh dalam budaya organisasi yang sehat, kolaboratif, dan penuh penghargaan. Oleh sebab itu, investasi dalam manajerial dan fasilitas harus dilihat sebagai bagian dari pembangunan budaya kerja yang transformatif dan berkelanjutan di dunia pendidikan.

Daftar Pustaka

- Abu sin, Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Ahyari, Agus. *Manajemen Produksi: perencanaan sistem produksi*. Yogyakarta: BPFE, 1986.
- Ali Sa'ud, Raja Abdullah Bin Abdul Azizi, *Alqur'an dan terjemahnya*. Madinah: Kompleks percetakan alqur'an raja fahad Madinah al munawwarah, 2012.
- Arikunto, Suharsimi, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan Edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Danim, Sudarwan. *Transformasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 1995.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al - Qur'an Terjemah, Al-qur'an surat, al-araf* Jakarta: Maghfirah pustaka, 2006.
- Dewi, Indah Mustika. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan*. JOM FISIP : Vol 3, 2016.
- Gouzali, Saydam. *Managemen Sumber Daya Manusia*. (Human Resources Managemen): Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: PT. Gunung Agung 2005.
- . *45 Tokoh Pengusaha di Pentas Bisnis Nasional*. Terbitan: Alfabeta, 2009.
- Hafidhuddin, Didin., dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press, 2003.
- Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan sosial, "Kantitatif dan Kualitatif" cetakan 2*. Jakarta: Gaung Parsada Press, 2009.
- Karwati, Euis. dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah, Membangun Sekolah Bermutu*. Bandung : Alfabeta, 2013.
- Kurnia, Eis Endah., Evi, dan Meyritha. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Guru Terhadap Loyalitas Guru Di Sekolah Sma Negeri 10 Samarinda Sebrang, Kalimantan Timur, (2018)*
- Muhidin, Sambas Ali. *Analisis korelasi Regresi dan Jalur dalam penelitian*. Bandung: Karya andika Utama, 2011.
- Mulyasa E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Nitisemito, A. S. 1991. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Gahalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex Soemaji. *Manajemen Personalia , Edisi II*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.
- Poewadarminta, *Kamus umum bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2004.

- Purnama, A. *Peranan Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Keluarga*. Surabaya: PT. Sus Surabaya, 2013.
- Rumidi, Sukandar, *Metodelogi Penelitian Petunjuk Praktek Untuk Penelitian Pemula, Cet 2*. Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2004.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan*. Jakarta: PT. Surya Timur Sakti Jatim, 2013.
- Sofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D cetakan 16*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Taryaman, H. Emed. *Membangun Kepuasan dan Loyalitas Aperatur*. yogyakarta: CV. Budi utama, 2019.
- Tim Penyusun, *Kamus Pusat Bahasa*, artikel "manajemen". Jakarta:Pusat Bahasa, 2008.
- Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003. Jakarta: Transmedia Pustaka, 2007.
- Usman, Husain. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan edisi 4*. jakarta : Bumi aksara, 2014.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpoinan Kepala Sekolah*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Yaqin, Husnul. *Kapita Seleкта Administrasi dan Manajemen Pendidikan*. Banjarmasin: Antasari Press, 2011.
- Zainal, Veithzal Rivai. Muliaman Darmansya Hadad, Mansyur Ramly, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ke empat*. jakrta : PT. Raja grafindo persada, 2016.