

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keefektifan sekolah merupakan suatu gambaran sekolah yang mampu mencapai tujuan sesuai dengan program. Sekolah efektif mampu menciptakan siswa yang berprestasi dalam setiap kegiatan akademik, persentase kelulusan yang tinggi dan dapat melanjutkan pendidikannya ke perguruan tinggi negeri, swasta, kedinasan dan bekerja sesuai dengan kompetensi. Sarana dan prasarana sekolah yang lengkap dan memadai. Suasana sekolah yang kondusif, kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan bersama-sama mewujudkan program sekolah.

Keefektifan berasal dari kata efektif, diterjemahkan dari bahasa Inggris yaitu *Effective* yang berarti berhasil, atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Dalam kamus Bahasa Indonesia (1990:34) dikemukakan bahwa efektif berarti ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya) manjur atau mujarab, dapat membawa hasil.

Sekolah adalah sebuah organisasi yang mempunyai tujuan atau target, sudah tentu memiliki visi, misi dan tujuan yang dikemas dalam sebuah program, dalam jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Dengan demikian sekolah memiliki pedoman yang jelas tentang tujuan yang akan dicapai dan dapat menentukan langkah – langkah yang harus ditempuh untuk pencapaian tujuan tersebut. Sekolah diharapkan mampu mengorganisir dan memberhasilkan semua program-program yang telah direncanakan. Sekolah dalam memberhasilkan programnya, tentu harus melibatkan seluruh sumber daya yang ada dalam sekolah

yakni tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, siswa, sarana dan prasarana, masyarakat. Komariah dan Triatna (2005:34) mengemukakan bahwa Keefektifan adalah ukuran yang mengatakan sejauh mana organisasi melaksanakan sasaran atau tujuan (secara kuantitas, kualitas dan waktu). Makmun (1999:11) menyatakan bahwa Keefektifan sekolah pada dasarnya menunjukkan tingkat kesesuaian antara hasil - hasil yang dicapai (*achievement atau observed out put*) dengan hasil-hasil yang diharapkan (*objective target intended out put*).

Sekolah dikatakan efektif apabila mampu mencapai visi, misi dan tujuan sesuai dengan yang diprogramkan. Pencapaian sekolah yang efektif berkaitan erat dengan manajemen sekolah tersebut, bagaimana sekolah merencanakan, mengorganisir, menggerakkan dan mengendalikan atau mengawasi serta mengevaluasi.

Sekolah merupakan sebuah sistem yang memiliki visi, sehingga suatu keharusan bagi sekolah menghasilkan lulusan yang siap terjun ke lapangan kerja atau melanjutkan ke perguruan tinggi. Sesuai dengan yang dikatakan Coleman dan Glover (2010:34) bahwa Sekolah yang efektif merefleksikan hubungan yang erat dengan produk yakni mutu lulusan yang diharapkan, adanya kelengkapan organisasi yang meliputi perolehan sumber daya, karakteristik pembelajaran dan motivasi kerja.

Sekolah yang dikelola efektif tentunya menghasilkan lulusan bermutu. Mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau standar yang berlaku.

Soedijarto (2004:50) menyatakan bahwa sekolah hendaknya memperhatikan mutu pendidikan setiap tahunnya dengan mempedomani komponen dasar yang mempengaruhi yaitu kurikulum dan proses pembelajaran, administrasi dan manajemen sekolah, organisasi dan kelembagaan sekolah, ketenagaan, pembiayaan, sarana dan prasarana, serta peserta didik, peran serta masyarakat, lingkungan dan budaya sekolah.

Bertolak dari pandangan di atas, dapat dikatakan bahwa mutu pendidikan berhubungan erat dengan keefektifan sekolah. Sekolah diharapkan dapat menciptakan lulusan yang berkualitas setiap tahunnya. Sagala (2010:81) menjelaskan bahwa keefektifan sekolah (*effective schooling*) dan sekolah yang bermutu (*school quality*) merupakan pembahasan yang tak kunjung habis-habisnya, sepanjang sekolah itu masih menjalankan kegiatannya. Artinya tuntutan akan keefektifan dan mutu sekolah sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).

Keefektifan sekolah menjadi harapan akan permasalahan-permasalahan pendidikan yang ada dewasa ini, tidak hanya dalam pencapaian tujuan atau hasil tetapi penting juga bagaimana menyatukan seluruh komponen yang ada dalam sekolah sehingga pencapaian tetap stabil, konsisten sepanjang waktu. Beberapa permasalahan yang terjadi dalam dunia pendidikan justru semakin jauh dari keefektifan dan peningkatan mutu sekolah, misalnya aksi kekerasan dalam sekolah yang dilakukan oleh peserta didik, aksi tawuran antar sekolah, penggunaan narkoba, kejahatan seksual dan kasus-kasus lain yang malah menghilangkan nyawa peserta didik.

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Anies Baswedan dihadapan kepala dinas pendidikan provinsi, kabupaten/kota se-Indonesia, di Kemendikbud, Senin (1/12/2014). Mengatakan kondisi pendidikan Indonesia saat ini sedang dalam kondisi gawat darurat. Dari sejumlah data yang dimiliki Kemendikbud, dalam beberapa tahun terakhir, dunia pendidikan Indonesia menunjukkan hasil buruk, antara lain : 1) Indonesia masuk dalam peringkat 40 dari 40 negara, pada pemetaan kualitas pendidikan, menurut lembaga *The Learning Curve*, 2) dalam pemetaan di bidang pendidikan tinggi, Indonesia berada di peringkat 49, dari 50 negara yang diteliti, 3) pendidikan Indonesia masuk dalam peringkat 64, dari 65 negara yang dikeluarkan oleh lembaga *Programme for International Study Assessment (PISA)*, pada tahun 2012.

Dari data-data Kemendikbud menunjukkan bahwa secara umum, mutu pendidikan di Indonesia sangat memprihatinkan. Di era globalisasi, tantangan yang dihadapi khususnya Bangsa Indonesia sangat berat. Terlebih pada saat pasar bebas dalam tingkat ASEAN yang rencananya akan diberlakukan akhir tahun 2015 (MEA2015). Pendidikan menjadi garda terdepan dalam mempersiapkan generasi muda menghadapi tantangan zaman kalau tidak mau tertindas oleh kemajuan itu sendiri. Apabila kita merenungkan apa yang terjadi didunia ini, dengan berbagai gelombang globalisasi, maka dapat kita katakan proses globalisasi merupakan suatu masalah di dalam kehidupan dewasa ini, (Tilaar, 2012:4).

Dalam menghadapi tantangan dari era globalisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang terdidik, terlatih dan terampil. Sehingga tuntutan akan kebutuhan pendidikan bermutu sangat tinggi. Untuk itu sekolah harus mampu memenuhi

keinginan masyarakat. Banyak sekolah yang dulunya bagus, namun lambat laun akan tertinggal. Pendidikan yang bermutu saat ini telah menjadi bagian penting dari kebutuhan masyarakat sebagai pengguna jasa pendidikan.

Berdasarkan data yang dihimpun dalam Neraca Pendidikan daerah (www.npd.data.kemendikbud.go.id) tahun 2015, kondisi pendidikan daerah kota Gunungsitoli saat ini masih sangat rendah dibandingkan dengan daerah kabupaten/kota lain di provinsi Sumatera Utara. Gambaran kondisi pendidikan kota Gunungsitoli adalah sebagai berikut :

1. Indeks Pembangunan Manusia kota Gunungsitoli pada tahun 2014 berada pada urutan ke 24 dari 33 Kabupten/Kota di Provinsi Sumatera Utara. Indeks Pembangunan Manusia adalah pengukuran perbandingan dari harapan hidup, melek huruf, pendidikan dan standar hidup.
2. Rerata Ujian Nasional tahun 2015, di Kota Gunungsitoli dari semua jenjang rata-rata mampu melampaui rerata secara nasional, kecuali Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang dibawah rerata nasional, lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1. Rerata Ujian Nasional

No	Jenjang pendidikan/jurusan	Rerata Nasional	Rerata Sumatera Utara	Rerata Kota Gunungsitoli
1	SMP	61,8	71,0	64,0
2	SMA /IPA	65,3	76,1	78,7
3	SMA/IPS	57,8	68,2	70,2
4	SMK	62,2	68,4	55,1

Namun, dari hasil Ujian Nasional 2015 kota gunungsitoli di atas berbanding terbalik dengan data Indeks Integritas Ujian Nasional (IIUN) 2015. Indeks

Integritas Ujian Nasional merupakan hasil gambaran tingkat kejujuran sekolah, Kabupaten dan Kotamadya, serta Provinsi dalam melaksanakan dan menjawab soal-soal Ujian Nasional. IIUN dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2. Indeks Integritas Ujian Nasional 2015

IIUN Nasional	IIUN Prov.Sumatera Utara	IIUN Kota Gunungsitoli
63,28	50,22	48,19

Dengan demikian dapat disimpulkan semakin tinggi nilai indeks integritasnya, maka semakin tinggi kejujuran sekolah, kabupaten dan kotamadya, serta provinsi dalam melaksanakan ujian nasional. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan, antara pencapaian hasil dan proses pencapaiannya.

3. Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) 2015, di Kota Gunungsitoli berada diperingkat 23 dari 33 Kota Kabupaten di Sumatera Utara dengan rata-rata nilai 51,10. UKG merupakan ukuran kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki guru-guru, menunjukkan bahwa rata-rata SDM guru di Kota Gunungsitoli masih rendah.
4. Berdasarkan data dari bidang Kurikulum dan Pengembangan Mutu Pendidikan (KPMP) Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli, bahwa dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir, siswa SMA di Kota Gunungsitoli belum mampu menembus peringkat 3 (tiga) besar tiap bidang studi, pada Olimpiade Sains Nasional (OSN) tingkat Provinsi, sebagai ajang seleksi untuk mewakili Provinsi Sumatera Utara pada OSN tingkat Nasional. Data menunjukkan

bahwa siswa SMA dari Kota Gunungsitoli mewakili Sumatera Utara di ajang OSN tingkat Nasional di Medan 2010, sebanyak 2 (dua) orang.

Beberapa fakta yang di temukan pada saat observasi awal di 3 (tiga) SMA Negeri di kota Gunungsitoli pada Tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3 Data Observasi Awal

Indikator	Fakta – fakta		
	Sekolah I	Sekolah II	Sekolah III
Visi dan misi	<ul style="list-style-type: none"> •Memiliki visi dan misi •Dituliskan di dinding sekolah dengan jelas 	<ul style="list-style-type: none"> •Memiliki visi dan misi •Tidak dituliskan di dinding sekolah 	<ul style="list-style-type: none"> •Memiliki visi dan misi •Dituliskan di dinding sekolah dengan jelas
Kehadiran guru	<ul style="list-style-type: none"> •Jarang ada yang datang terlambat 	<ul style="list-style-type: none"> •Jarang ada yang datang terlambat 	<ul style="list-style-type: none"> •2-3 orang yang sering terlambat terutama les 1
Kepemimpinan Kepala sekolah	<ul style="list-style-type: none"> •Sering datang tepat waktu •Jarang melakukan supervisi dikelas 	<ul style="list-style-type: none"> •Sering datang terlambat •Jarang melakukan supervisi dikelas 	<ul style="list-style-type: none"> •Sering datang terlambat •Jarang melakukan supervisi dikelas
Proses belajar	<ul style="list-style-type: none"> •Sering tidak membawa perangkat pembelajaran 	<ul style="list-style-type: none"> •Sering tidak membawa perangkat pembelajaran 	<ul style="list-style-type: none"> •Sering tidak membawa perangkat pembelajaran
Hasil belajar	<ul style="list-style-type: none"> •Selain laporan belajar tiap semester, ketiga sekolah tidak memiliki data lengkap yang menunjukkan pencapaian siswa, yang menyangkut presentase kelulusan, siswa yang melanjut di Perguruan Tinggi Negeri, Kedinasan dan prestasi lain selain akademik 		

Sumber : Data primer hasil observasi awal, 21-30/3/2016

Berdasarkan Tabel di atas dapat menggambarkan kondisi pendidikan di kota gunungsitoli saat ini dan seakan-akan membenarkan asumsi bahwa selama ini sekolah dikelola seadanya.

Untuk mengetahui hasil pencapaian sekolah setiap tahunnya, seharusnya mempedomani program sekolah yakni visi, misi dan tujuan yang diuraikan dalam program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Program sekolah berisikan harapan – harapan yang ingin dicapai. Agar hasil yang diharapkan (*input*) tersebut menjadi hasil pencapaian (*output*) memerlukan proses yang melibatkan seluruh komponen sekolah dalam mewujudkannya.

Pengelolaan pendidikan di setiap satuan pendidikan baik pendidikan dasar maupun menengah telah diatur secara gamblang dalam Permendiknas nomor 19 tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh satuan pendidikan dasar dan menengah. Baik sekolah negeri maupun sekolah yang dikelola swasta tetap mempedomani standar tersebut. Seharusnya sekolah negeri yang dikelola pemerintah, menjadi barometer pengelolaan sekolah, karena perhatian pemerintah lebih besar kepada sekolah negeri.

Permasalahan pendidikan ini tentunya tidak ditanggung oleh sekolah saja, namun melibatkan instansi pemerintah yang mengurus pendidikan. Peran pemerintah sebagai *stakeholder* dalam pengambilan keputusan sangatlah diharapkan. Birokrasi Penugasan kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer sekolah harus benar-benar memenuhi kompetensi yang diharapkan. Perpindahan jabatan dari fungsional (guru) ke struktural hendaknya diseleksi betul, sehingga tidak terjadi kekurangan tenaga pendidik, yang mempunyai pengaruh langsung terhadap mutu pendidikan.

Sudah seharusnya sekolah mengelola program pendidikan dengan baik demi kebutuhan pendidikan yang bermutu. Menciptakan sekolah yang bermutu, memang bukan pekerjaan yang mudah, namun jika seluruh elemen baik itu

pemerintah, pendidik, peserta didik dan masyarakat saling bahu-membahu dan terlibat secara total maka untuk mewujudkan keefektifan sekolah yang berwujud pada pencapaian mutu pendidikan yang lebih baik, akan semakin mudah. Konsepnya adalah sekolah yang mampu mengoptimalkan semua masukan dan proses ketercapaian lulusan pendidikan, yaitu prestasi sekolah.

Arcara dalam Supardi (2013:6), mengatakan bahwa Sekolah yang menerapkan mutu total ditopang oleh lima pilar yakni (1) berfokus pada pengguna, (2) keterlibatan secara total semua anggota, (3) melakukan pengukuran, (4) komitmen pada perubahan, (5) penyempurnaan secara terus menerus. Tantangan yang dihadapi adalah bagaimana sekolah mengelola seluruh sumber dayanya agar lebih efektif sehingga kepuasan masyarakat sebagai pengguna pendidikan dapat tercapai, sebab pendidikan mempunyai peranan penting dalam peningkatan sumber daya manusia.

Lalu apa yang menyebabkan ketidakefektifan sekolah? Banyak faktor yang membuat sekolah efektif atau tidak efektif. Tanpa mengabaikan faktor lain, sejatinya faktor pembeda berada ditangan pemimpin sekolah itu sendiri dalam hal ini kepala sekolah, guru dan siswa. Kajian yang dibuat oleh Brookover dkk, dalam Supardi (2013:24) yang mengatakan bahwa faktor yang membedakan sekolah efektif dan tidak efektif adalah : 1) penekanan pada keterampilan dasar seperti matematika dan membaca, 2) guru menaruh kepercayaan penuh bahwa semua peserta didik dapat menguasai keterampilan dasar, 3) guru bertanggung jawab untuk mengajarkan keterampilan dasar kepada peserta didik, 4) harapan guru agar peserta didik untuk terus maju dalam ujian, 5) guru meluangkan banyak waktu kepada tujuan pembelajaran dan keterampilan dasar, 6) kepemimpinan yang teguh

dan menekankan soal disiplin, 7) guru mempunyai konsep pertanggungjawaban, 8) guru memiliki kepuasan bekerja, 9) terdapat hubungan baik antara sekolah dan orang tua peserta didik. Dengan demikian, apabila faktor tersebut di atas berpengaruh positif, maka sekolah tersebut dinyatakan efektif dan jika sebaliknya, pengaruhnya negatif maka sekolah tersebut dinyatakan tidak efektif.

Kepuasan kerja guru berkaitan erat dalam mewujudkan keefektifan dan keberhasilan pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Robbin (2007:105) mengatakan bahwa Organisasi yang mempunyai banyak karyawan yang merasa puas cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang mempunyai lebih sedikit karyawan yang tidak puas. Dengan demikian, apabila ingin meningkatkan keefektifan sekolah, maka terlebih dahulu ditingkatkan kepuasan kerja guru.

Selanjutnya Robbin (2007:109) menambahkan bahwa kepuasan kerja menjadi penentu utama perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) karyawan, yang dapat diartikan bahwa karyawan yang puas lebih besar kemungkinan berbicara positif tentang organisasi, membantu yang lain dan membuat kinerja mereka melampaui perkiraan normal. Jika dihubungkan dengan organisasi sekolah, apabila guru merasa puas dalam mengerjakan tugas-tugasnya, dapat dipastikan bahwa guru-guru tersebut akan semakin mencintai pekerjaannya sehingga keinginan mencapai tujuan semakin tinggi.

Selain faktor guru, peran kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah juga sangat dibutuhkan dalam mengajak seluruh elemen sekolah agar terbebani dan berperan aktif mewujudkan target-target yang telah ditentukan. Mendelegasikan tugas, memberdayakan sumber daya manusia yang ada, transparan dan akuntabel adalah syarat yang harus dimiliki untuk mencapai keefektifan sekolah. Hal ini di

jelaskan Hanam dalam Cahyana (2010:29) yang mengatakan bahwa keefektifan sekolah adalah sekolah yang memiliki standard pengelolaan yang baik, transparan, responsibel dan akuntabel serta mampu memberdayakan setiap komponen penting sekolah baik secara internal maupun eksternal dalam rangka pencapaian visi-misi-tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Kemampuan manajemen kepala sekolah tentu berkaitan erat dengan pencapaian keefektifan sekolah. Kemampuan dalam merencanakan, mengorganisir, menggerakkan dan mengendalikan atau mengawasi program-program dalam pencapaian tujuan sekolah. Kepala sekolah, guru dan karyawan adalah anggota organisasi internal sekolah yang harus lebih dulu mempunyai pemahaman yang sama dalam mencapai visi misi sekolah. Dari uraian di atas, apabila dihubungkan pada lingkungan sekolah upaya-upaya yang dilakukan manajer sekolah dalam hal ini kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja sangat ditentukan oleh keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi seluruh yang terlibat dalam memajukan visi misi Sekolah, membangun komitmen bersama yang dapat meningkatkan kepuasan kerja para tenaga pendidik atau guru. Pidarta (2011: 1) Kepemimpinan kepala sekolah dalam tugasnya sehari-hari mempunyai lima macam posisi yakni sebagai manajer, administrator, penggerak hubungan dengan masyarakat, pemimpin dan sebagai supervisor.

Tidak jarang para guru merasa bukan bagian dari sekolah karena tidak dilibatkan dalam merancang program sekolah, sementara mereka memegang peranan besar dalam mewujudkan tujuan sekolah. Untuk itu kepala sekolah diharapkan mampu menyatukan, menyeragamkan semua sumber daya yang ada di

sekolah agar visi sekolah menjadi visi bersama. Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin yang efektif dan efisien harus memiliki faktor-faktor pendukung kepemimpinan yakni komunikasi, kepribadian, keteladanan, tindakan dan memfasilitasi, tegas Pidarta (2011:4)

Menanggapi permasalahan yang terjadi, kepala sekolah sebagai manajer dan yang terdekat dengan guru hendaknya memiliki kepekaan dalam mencari solusi agar guru merasakan kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah tentu menggunakan cara, metode atau model kepemimpinan tersendiri dalam mengajak atau mempengaruhi para guru dan karyawan agar secara bersama-sama mencapai tujuan sekolah.

Jika dilihat dari permasalahan di atas, kepemimpinan transformasional merupakan salah satu model kepemimpinan yang tepat digunakan oleh seorang kepala sekolah untuk mengembangkan sekolahnya menjadi lebih berkualitas. Kepemimpinan Transformasional memiliki ciri penekanan pada dalam pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan intelektual, serta perhatian pribadi terhadap permasalahan individu anggota organisasi, sebut Danim dan Suparno (2009:48). Tetapi, apakah kepala sekolah benar-benar telah menjalankan model kepemimpinan transformasional tersebut atau tidak. Tentunya guru juga memiliki pandangan tersendiri dalam menilai, menyikapi kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah sehingga mampu mempengaruhi kepuasan kerjanya sekaligus keefektifan sekolah.

Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi keefektifan sekolah adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan pengendali arah dalam membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi, baik secara individu maupun

kelompok. Robbin (2007:241) mengatakan bahwa pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh aneka sumber daya yang ada. Budaya organisasi adalah suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota organisasi dengan organisasi lain

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, kata Mangkunegara (2005:78)

Sudah seharusnya sekolah dalam menjalankan aktivitasnya diharapkan mampu memberdayakan segala potensi dari sumber daya yang ada dalam pencapaian tujuan, sehingga setiap unsur yang menjadi bagian dari proses pendidikan itu tidak ada yang terabaikan yang bisa mengurangi nilai pendidikan itu sendiri. Dengan kata lain, bahwa sekolah semestinya dikelola secara terencana, terarah dan terorganisir secara terpadu sehingga tercapai pendidikan yang bermutu, sesuai dengan visi pendidikan nasional tahun 2020 yaitu terwujudnya bangsa, masyarakat dan manusia Indonesia seutuhnya berkualitas tinggi, maju dan mandiri (Depdiknas 2000:3)

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan dari apa yang diharapkan untuk mencapai keefektifan sekolah itu, dengan kenyataan yang ada. Banyak faktor yang menyebabkan efektif atau tidak efektif suatu sekolah. Tetapi beranjak dari fenomena yang terjadi, perlu pengkajian mendalam melalui penelitian tentang faktor yang mempengaruhi Keefektifan Sekolah, terutama dari persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala

sekolah, budaya organisasi dan kepuasan kerja guru di SMA Negeri Kota Gunungsitoli.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diketahui bahwa keefektifan sekolah merupakan kemampuan sekolah dalam melaksanakan layanan yang diberlakukan suatu lembaga yang berfokus pada hasil, serta sasaran yang diharapkan dapat tercapai, semakin besar presentase target yang dicapai, maka semakin tinggi keefektifannya. Hal ini akan menimbulkan sejumlah pertanyaan tentang keefektifan sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Keefektifan sekolah dapat tercapai jika : 1) Program sekolah yang jelas. Keefektifan sekolah identik dengan pencapaian tujuan. Tentu harapan – harapan sekolah yang ingin dicapai harus direncanakan dan disusun dengan jelas dalam program rencana strategik sekolah, 2) Proses. Adanya proses agar harapan – harapan yang ada dalam program dapat tercapai, tentu melibatkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah. Mengoptimalkan peran kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan/pegawai tata usaha sekolah, siswa dan sub sistem lainnya seperti wali kelas, bimbingan konseling, 3) Pencapaian Tujuan. Dengan adanya program yang jelas dan melibatkan seluruh sumber daya sekolah dengan maksimal dalam proses, maka tujuan sekolah dapat tercapai. Inti dari tujuan sekolah adalah prestasi siswa, 4) Kepuasan kerja guru. Dalam proses mengubah hasil-hasil harapan menjadi hasil pencapaian, tentu melibatkan peran guru. Jika guru-guru merasa puas dalam mengerjakan pekerjaannya, maka diduga akan mempengaruhi cara pandang mereka terhadap pencapaian tujuan sekolah, 5) Kepemimpinan kepala

sekolah, dapat diartikan sebagai perilaku mengajak, mempengaruhi komponen sekolah untuk mewujudkan tujuan sekolah. Pencapaian tujuan dipengaruhi oleh cara kepala sekolah merencanakan, mengorganisir, menggerakkan dan mengendalikan program sekolah, 6) Budaya organisasi, sebagai pengendali agar seluruh sumber daya disekolah yang sangat kompleks, dapat menyatu dalam mewujudkan tujuan sekolah.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, banyak faktor yang mempengaruhi keefektifan sekolah. Semuanya berkaitan erat dan tidak dapat diabaikan. Namun dalam penelitian ini, faktor tersebut dibatasi hanya pada faktor persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi dan Kepuasan kerja guru dengan pertimbangan waktu dan kemampuan peneliti. Mengingat fenomena keefektifan sekolah ini terjadi di Sekolah Menengah, maka penelitian ini dibatasi hanya pada SMA Negeri di Kota Gunungsitoli.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut, yaitu :

- a. Apakah persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kota Gunungsitoli?
- b. Apakah Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kota Gunungsitoli?

- c. Apakah persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap keefektifan SMA Negeri di Kota Gunungsitoli?
- d. Apakah Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap keefektifan SMA Negeri di Kota Gunungsitoli?
- e. Apakah Kepuasan kerja guru berpengaruh langsung terhadap keefektifan SMA Negeri di Kota Gunungsitoli?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- a. Pengaruh persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kota Gunungsitoli.
- b. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kota Gunungsitoli.
- c. Pengaruh persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap keefektifan SMA Negeri di Kota Gunungsitoli.
- d. Pengaruh Budaya organisasi terhadap keefektifan SMA Negeri di Kota Gunungsitoli.
- e. Pengaruh Kepuasan kerja guru terhadap keefektifan SMA Negeri di Kota Gunungsitoli.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan secara praktis.

A. Manfaat teoritisnya adalah :

Sebagai bahan masukan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang relevan dengan bidang kajian penelitian ini, khususnya persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi dan Kepuasan kerja guru mempengaruhi keefektifan sekolah.

B. Manfaat secara praktis adalah :

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, terutama bagi :

1. Kepala sekolah, sebagai bahan masukan dalam evaluasi diri untuk peningkatan keefektifan sekolah.
2. Guru, sebagai bahan masukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan keefektifan sekolah dengan memahami secara benar dan berupaya mencapai visi, misi dan tujuan sekolah secara efektif dan efisien.
3. Dinas Pendidikan, sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan yang menyangkut tugas kepala sekolah dan guru untuk meningkatkan Keefektifan sekolah.
4. Menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain dalam ruang lingkup yang lebih luas dan mendalam.