

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna dari pada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki.

Efektifitas kerja sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi dalam hal ini adalah organisasi sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terciptanya efektivitas kerja maka pegawai akan berusaha mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Sebaliknya ketidakefektivan dalam bekerja maka pegawai akan mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai efektivitas kerja guru akan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah Komunikasi dan Kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Wijaya (2002), Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang diperjuangkan untuk dicapai dan dimengerti, jika dilihat dari sejauh mana orang berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usahanya mengejar tujuan organisasi. Sebaliknya ketidak efektifan dalam bekerja maka guru akan mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk

mencapai efektivitas kerja guru akan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah komunikasi dan kepemimpinan kepala sekolah.

Guru memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka perhatian terhadap peningkatan kinerja guru menjadi penting. Guru sebagai pendidik profesional memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dengan bangsa-bangsa lain. Oleh karena itu kedudukan guru sebagai tenaga profesional sangat penting dalam terwujudnya visi dan misi dalam penyelenggaraan pembelajaran pada satuan pendidikan dalam melaksanakan tugasnya

Seorang guru harus dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Untuk menjadi guru sebagai tenaga profesional harus perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan melalui berbagai kegiatan, misalnya kegiatan penataran, pelatihan serta berkesempatan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Namun perlu juga memperhatikan peningkatan profesionalitas guru dari aspek yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan kinerja guru diharapkan meningkat.

Pandangan yang sama menurut pendapat Peter F. Drucker yang dikutip H.A.S. Moenir dalam bukunya *Manajemen Umum di Indonesia* yang mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut:

"Effectiveness, on the other hand, is the ability to choose appropriate objectives. An effective manager is one who selects the right things to get done". (Efektivitas, pada sisi lain, menjadi kemampuan untuk memilih sasaran hasil sesuai. Seorang manajer efektif adalah satu yang memilih kebenaran untuk melaksanakan) (dalam Moenir, 2006:166).

Memperhatikan pendapat para ahli di atas, bahwa konsep efektivitas merupakan suatu konsep yang bersifat multi dimensional, artinya dalam mendefinisikan efektivitas berbeda-beda sesuai dengan dasar ilmu yang dimiliki walaupun tujuan akhir dari efektivitas adalah pencapaian tujuan. Kata efektif sering dicampur adukkan dengan kata efisien walaupun artinya tidak sama, sesuatu yang dilakukan secara efisien belum tentu efektif.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam mengajar, baik faktor dari dalam diri guru maupun dari luar dirinya seperti keefektifan seorang guru. Guru yang memiliki keefektifan yang tinggi akan lebih berhasil dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki keefektifan atau kesungguhan dalam tugasnya yang sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab dalam kegiatan pembelajaran yang baik. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingnya. Efektivitas kerja guru ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, sekolah harus memperhatikan keberadaan guru agar bekerja dengan kinerja yang tinggi dan sungguh-sungguh. Maka dari itu guru harus dilibatkan dalam penyusunan berbagai rencana dan penetapan tujuan sehingga mereka bertanggung jawab dalam mencapai tujuan.

Menurut Stephen R. Covey (1989:170), yang menyatakan bahwa ada tujuh ciri kebiasaan manusia efektif yaitu (1) berpikir proaktif, (2) memiliki tujuan yang jelas, (3) pandai membuat dan menentukan skala prioritas, (4) berpikir menang-menang, (5) senang bekerjasama, (6) memperhatikan orang lain dan (7) selalu belajar sepanjang waktu. Dari ketujuh ciri manusia efektif tersebut, dapat ditarik kesepadanan sebagai ciri-ciri guru efektif yaitu guru efektif berpikir pro aktif, guru efektif memiliki tujuan yang jelas, guru efektif pandai membuat dan menentukan prioritas, guru efektif berpikir *win-win solution*, guru efektif selalu bekerjasama, guru efektif memperhatikan orang lain, guru efektif belajar sepanjang waktu.

Berdasarkan hasil observasi dengan guru Se-Kecamatan Padang Tualang keefektifan kerja guru yang rendah. Kenyataan ini tampak dari persiapan guru dalam pembelajaran seperti program tahunan, program semester, silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) belum tertata dengan baik dan efektif ada sekitar 45%, pemanfaatan media dan sumber belajar yang tidak efektif 35%, guru melakukan inovasi untuk pengembangan bahan ajar 15% dan sekitar 40% kemauan guru untuk mengembangkan potensi dan kualitas diri, sehingga minimnya prestasi siswa maupun efektivitas kerja guru. Upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja guru tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan produktivitas kerja guru, kualitas guru, efisiensi kerja guru, kepuasan kerja seorang guru, keunggulan kerja guru dan pengembangan kerja guru.

Berkaitan dengan terwujudnya sekolah berprestasi, hal itu tidak terlepas dari efektivitas kerja guru yang berada di organisasi sekolah tersebut. Efektivitas kerja guru pada dasarnya terfokus pada perilaku guru di dalam pekerjaannya. Sedangkan perihal efektivitas kerja guru dapat dilihat sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik. Secara spesifik tujuan kinerja juga mengharuskan para guru membuat keputusan khusus dimana tujuan pembelajaran dinyatakan dengan jelas dalam bentuk tingkah laku yang kemudian ditransfer kepada peserta didik.

Disamping itu siswa SD Negeri se-Kecamatan Padang Tualang terlihat adanya guru yang kurangnya adaptasi seorang guru di sekolah, guru bersikap acuh tak acuh terhadap tugas yang diberikan, kemampuan sekolah untuk memproduksi jumlah dan mutu output sesuai dengan permintaan lingkungan, dan kurangnya komunikasi antar guru sehingga menimbulkan fenomena kurang lancarnya komunikasi di sekolah.

Guru merupakan unsur pokok sangat penting serta berpengaruh dalam proses pendidikan dan pengajaran. Oleh sebab itu perlu mendapat perhatian yang serius dari segala pihak mengenai tugas dan tanggung jawabnya terutama masalah semangat kerja guru dalam bekerja. Keefektifan guru sangat berpengaruh terhadap kelancaran tugas yang akan dilaksanakan di sekolah.

Berikut ini dikemukakan penjelasan ukuran atau kriteria efektivitas menurut Gibson dkk (1989:34) indikator efektivitas dapat diukur dengan produktivitas, kualitas, efisiensi, kepuasan, keunggulan dan pengembangan, Sehubungan dengan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka ukuran efektivitas

merupakan suatu standar akan terpenuhinya mengenai sasaran dan tujuan yang akan dicapai serta menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi, program/kegiatan melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal.

Dari konsep teori organisasi, telah dijelaskan bahwa keefektifan guru itu merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Berkaitan dengan efektivitas kerja guru, Lingkungan kerja, motivasi kebutuhan, dan kepuasan kerja teman sangat penting.

Mohrman (1994) dalam Syafaruddin dan Asrul (2007: 121) menyatakan nilai terpenting dalam mengembangkan keefektifan sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah yang kondusif bagi berkembangnya budaya sekolah unggul memotivasi staff, memiliki sasaran yang tinggi dan prestasi siswa. Jadi dapat diambil suatu fokus bahwa kepemimpinan yang kuat dapat menciptakan budaya sekolah yang unggul sehingga keefektifan sekolah dapat terwujud.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang ditemukan oleh Parabelem T.D. Rompas yang dimuat didalam jurnal Ed Vokasi pada tahun 2011 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Guru-Guru di SMK Kristen Getsemani Manado bahwasannya ada sebesar 93,7 % pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru-guru dan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru-guru lebih menonjol dari segi kepala sekolah sebagai pendidik guru-guru di SMK Kristen Getsemani Manado. Maka dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja ketika menjalankan tugas-tugas yang diberikan padanya.

Untuk menjaga kelangsungan operasional sekolah, hal yang harus diperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong kinerja guru.

Dalam hal ini motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, penelitian dari Ni Luh Bakti Mesha Murti, dkk yang dimuat didalam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) pada tahun 2013 yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan dan menghasilkan keputusan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y).

Menurut Robbin dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja, Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Yusuf, 2001:56). Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, di mana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

Selanjutnya budaya sekolah juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja guru. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus Eko Putranto yang dimuat di dalam jurnal "*OTONOMI*" pada tahun 2012 dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai kantor bagian pemerintahan kabupaten tulungagung, terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi terhadap efektifitas kerja pegawai. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap efektifitas kerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 48,9%. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap efektifitas kerja pegawai dapat diterima

Efektivitas kerja guru, motivasi kerja dan budaya sekolah akan berpengaruh secara psikologis terhadap keefektifan kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan membuat guru melakukan efektivitas kerja dengan cepat dan tepat maka ia akan bekerja secara sukarela dan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan teori yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa ada kaitan yang erat antara motivasi kerja dengan efektivitas seorang guru atau karyawan didalam organisasi atau lembaga tempat ia bekerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah yang mempengaruhi efektivitas kerja guru yaitu: (1) Bagaimana efektifitas kerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Padang Tualang? (2) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas kerja guru? (3) Lingkungan kerja sekolah

yang bagaimana dapat meningkatkan efektivitas kerja guru? (4) Apakah faktor lingkungan kerja sekolah berpengaruh dengan efektivitas kerja guru? (5) Apakah faktor motivasi kerja guru berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru? (6) Apakah faktor kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dapat terlihat bahwa banyak faktor yang berhubungan efektivitas kerja guru. Namun peneliti menganggap hal yang paling penting dalam efektivitas kerja guru yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap efektivitas kerja guru. Jadi dalam penelitian ini hanya dibatasi pada hubungan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah dengan efektivitas kerja guru.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan efektivitas kerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan efektivitas kerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan budaya sekolah dengan efektivitas kerja guru?
4. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah secara bersama dengan efektivitas kerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah dengan efektivitas kerja guru. Secara operasional tujuan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan efektivitas kerja guru.
2. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan efektivitas kerja guru.
3. Untuk mengetahui hubungan budaya sekolah dengan efektivitas kerja guru
4. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah secara bersama dengan efektivitas kerja guru.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis penelitian bermanfaat untuk mengembangkan ilmu administrasi pendidikan, terutama mengenai kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Yang pada muaranya akan mengarah kepada tercapainya kualitas pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini bermanfaat :

- 1) Bagi Guru SD Negeri Se- Kecamatan Padang Tualang: sebagai bahan masukan bagi guru-guru didalam pengembangan konsep manajemen pendidikan, khususnya yang berkenaan dengan Efektivitas Kerja Guru.
- 2) Bagi Kepala Sekolah SD Negeri Se- Kecamatan Padang Tualang: sebagai bahan masukan untuk merumuskan kebijakan dan program yang terkait dengan optimalisasi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah dengan efektivitas kerja guru.
- 3) Bagi Dinas Pendidikan : sebagai bahan masukan untuk merumuskan kebijakan dan program yang terkait dengan optimalisasi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah dengan efektivitas kerja guru.
- 4) Bagi Peneliti selanjutnya : sebagai bahan masukan dan rujukan terkait dengan penelitian permasalahan yang sama.