

Pengaruh Pemberdayaan dan Iklim Sekolah terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan Nibung Hangus

Maita¹, Amini², Indra Prasetia³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Email: maitasyukur72@gmail.com¹, amini@umsu.ac.id², indraprasetya@umsu.ac.id³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pemberdayaan dan Iklim Sekolah terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan Nibung Hangus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan yang berjumlah 120 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) Hubungan variabel Pemberdayaan (X1) terhadap Efektivitas (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 29,536 + 0,116 X1$. Ini berarti bahwa jika Pemberdayaan meningkat sebesar 1 poin maka efektivitas akan meningkat sebesar 0,116 poin pada konstanta 29,536 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. (b) Bentuk hubungan variabel Iklim Sekolah (X2) terhadap Efektivitas (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 4,712 + 0,593 X2$. Ini berarti bahwa jika Iklim Sekolah meningkat sebesar 1 poin maka efektivitas akan meningkat sebesar 0,593 poin pada konstanta 4,712. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Pemberdayaan (X1) terhadap Efektivitas (Y), t -hitung = 3.141 dan t -tabel = 1.661 artinya t -hitung > t -tabel = 3.141 > 1.661 dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak. Iklim Sekolah (X2) terhadap Efektivitas (Y) t -hitung = 17.437 dan t -tabel = 1.661 artinya t -hitung > t -tabel = 17,437 > 1.661 dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak. Pemberdayaan (X1) dan Iklim Sekolah (X2) berpengaruh terhadap Efektivitas (Y) secara bersama-sama adalah signifikan yaitu hasil Uji. F tabel = 3,099 dan f -hitung 153,206 f -hitung > f -tabel = 153,206 > 3,099. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji t Variabel Pemberdayaan (X1) dan Iklim Sekolah (X2) terhadap Efektivitas (Y) mempunyai hubungan positif H_a diterima H_0 ditolak.

Kata Kunci: Pemberdayaan, Iklim Sekolah, Efektivitas.

Abstract

The purpose of this study was to determine the Effect of Empowerment and School Climate on the Effectiveness of State Elementary Schools (SDN) throughout Nibung Hangus District. The population in this study were all teachers in State Elementary Schools (SDN) throughout the District, totaling 120 people. Methods of data collection using a questionnaire. Then tested the validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linear regression, hypothesis testing, and the coefficient of determination. The results of the study show that: (a) The relationship between the Empowerment variable (X1) and Effectiveness (Y) is in the form of a regression equation $Y = 29.536 + 0.116 X1$. This means that if Empowerment increases by 1 point then effectiveness will increase by 0.116 points at a constant of 29.536 then H_a is accepted and H_0 is rejected. (b) The form of the relationship between the school climate variable (X2) and effectiveness (Y) in the form of a regression equation $Y = 4.712 + 0.593 X2$. This means that if the school climate increases by 1 point, the effectiveness will increase by 0.593 points at a constant of 4.712. Then H_a is accepted and H_0 is rejected. Empowerment (X1) to Effectiveness (Y), t -count = 3.141 and t -table = 1.661 meaning that t -count > t -table = 3.141 > 1.661 can be written H_a Accepted and H_0

Rejected. School Climate (X2) on Effectiveness (Y) $t\text{-count} = 17,437$ and $t\text{-table} = 1,661$ means that $t\text{count} > t\text{table} = 17,437 > 1,661$ can be written H_a Accepted and H_0 Rejected. Empowerment (X1) and School Climate (X2) have a significant effect on Effectiveness (Y) together, namely the test results. $F\text{table} = 3.099$ and $f\text{count} = 153.206$ $f\text{count} > f\text{table} = 153.206 > 3.099$. Based on the results of this analysis, the results of the t-test of Empowerment Variables (X1) and School Climate (X2) on Effectiveness (Y) have a positive relationship. H_a is accepted, H_0 is rejected.

Keywords: Empowerment, School Climate, Effectiveness



PENDAHULUAN

Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari suatu generasi ke generasi yang lain. Nilai-nilai budaya tersebut mengalami proses transformasi dari generasi terdahulu sampai pada generasi sekarang dan kedepan. Hal ini senada dengan pernyataan bahwa pendidikan adalah proses pewarisan budaya dan karakter bangsa bagi generasi muda dan juga proses pengembangan budaya dan karakter bangsa untuk peningkatan kualitas kehidupan masyarakat dan bangsa di masa mendatang (Akrim, 2021).

Undang-undang RI No 20 Tahun 2003, Pasal 3 ayat (6) bahwa pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat. Dimana dalam proses tersebut harus ada pendidikan yang memberikan keteladanan dan mampu membangun kemauan, serta mengembangkan potensi dan kreativitas peserta didik (Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005) makna pendidikan yaitu terletak pada bagaimana kualitas sumber daya manusia senantiasa melestarikan nilai-nilai luhur sosial dan budaya yang telah memberikan bukti sebagai perjalanan suatu sejarah bangsa.

Pendidikan juga diharapkan dapat menumbuhkan kemampuan untuk menghadapi tuntutan pada kenyataan masa kini dan kedepan, baik perubahan dari dalam maupun karena perubahan dari luar. Perubahan dari dalam ditimbulkan oleh perubahan sistem, nilai-nilai, norma-norma dan perilaku dalam suatu organisasi pendidikan secara lebih spesifik perubahan dari dalam berkenaan dengan kualitas kegiatan, adanya tuntutan perubahan dalam visi, misi, tujuan dan lebih jauh terjadi perubahan dengan adanya penambahan peralatan baru, perubahan pengembangan kegiatan, perubahan dalam tingkat pengetahuan, perubahan keterampilan, sikap dan perilaku para guru serta pegawai. Sedangkan pengaruh dari luar diakibatkan oleh adanya interaksi organisasi dengan lingkungan, baik pada waktu menerima masukan, pada saat proses, pada waktu memberikan kontrol, dan memberikan evaluasi.

Pada kenyataannya bahwa pendidikan belum sepenuhnya memberikan pencerahan masyarakat melalui nilai manfaat dari pendidikan itu sendiri. Kenyataan ini dibuktikan dengan rendahnya kualitas lulusan. Pendidikan menjadi kawasan politisasi dari para elit, bahkan yang lebih parah lagi perburuan proyek yang akibatnya pendidikan menjadi bias.

Masyarakat akan terus mempertanyakan mau dibawa kemana pendidikan ini, karena relevansinya dengan kebutuhan masyarakat masih rendah. Bahkan menyiapkan sumber daya manusia melalui pendidikan sebagai penerus tidak memenuhi harapan masyarakat dan lebih ironisnya terjadi krisis moral sebagai bangsa yang bermartabat.

Pada saat sekarang ini bangsa kita belajar dari masa lalu yang tidak konsisten dalam penyelenggaraan pendidikan nasional untuk mengubah pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan selama ini. Kita perlu memperbaiki sistem pendidikan (output) dari ketidakadilan, monopoli dan krisis moral dari pengelolaan pendidikan nasional. Kekeliruan pelaksanaan kebijakan pada era yang lalu perlu diubah dan diperbaiki dan diganti dengan pengelolaan secara komprehensif. Kebijakan pemberian otonomi pendidikan dari sentralistik ke desentralistik merupakan bentuk dari reformasi yang memberikan suatu harapan bagi dunia

pendidikan melalui reformasi, perbaikan kualitas pendidikan menuntutsatu etos kerja di lembaga pendidikan mengacu kemampuan pengelolaan tenaga kependidikan, iklim kerja guru, yang berdampak pada efektifitas kerja seseorang.

Pemberdayaan sekolah dengan memberikan otonomi lebih besar disamping menunjukkan sikap tanggap pemerintah terhadap tuntutan masyarakat juga dapat ditujukan sebagai sarana peningkatan efisiensi, mutu dan pemerataan Pendidikan. Penekanan aspek-aspek tersebut dari waktu kewaktu sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah.

Pada saat ini misalnya, krisis ekonomi yang melanda Indonesia, tidak dapat dihindari berdampak pada pendidikan terutama pada dua sisi; (1) berkurangnya kemampuan pemerinah dalam menyediakan dana yang cukup untuk pendidikan, (2) menurunnya kemampuan sebagian orang tua dalam membiayai anaknya. Kondisi tersebut dapat berakibat menurunnya mutu pendidikan dan terganggunya proses pemerataan pelayanan pendidikan.

Dengan melibatkan masyarakat dalam pengelolaan sekolah, pemerintah akan terbantu baik dalam kontrol maupun pembiayaan, sehingga pemerintah dapat lebih berkonsentrasi pada masyarakat kurang mampu yang semakin bertambah jumlahnya. Disamping itu, kurangnya lapisan-lapisan birokrasi dalam prinsip desentralisasi juga mendukung efesiensi tersebut. Untuk mendukung keberhasilan implementasi perubahan, paling tidak perlu disadari adanya ketidakpuasan terhadap situasi atau kondisi saat ini (bila ada kepuasan, mengapa harus berubah?) dan harus ada visi yang positif mengenai masa depan bila dilakukan perubahan. Ada tiga komponen yang menentukan transpormasi kualitas secara positif dan berorganisasi jasa, yakni nilai-nilai organisasi, struktur organisasi dan style organisasi. Ketiga komponen itu saat ini (now or current situation) dan situasi yang seharusnya atau should be or needed situation (Tjiptono, 2000).

Dengan terwujudnya desentralisasi pendidikan di Indonesia sejak tahun 2001 dunia pendidikan banyak berharap akan terjadinya peningkatan kualitas organisasi pendidikan hingga di tingkat sekolah. Dampak desentralisasi menjadi penting untuk menimbulkan efek terhadap kapabilitas organisasi yang pada gilirannya diharapkan dapat berdampak terhadap kinerja organisasi pendidikan tersebut. Salah satu realisasi desentralisasi pendidikan di tingkat sekolah adalah implementasi School based management (SBM).

Dalam menyusun strategi implementasi SBM terdapat faktor yang sangat penting berpengaruh terhadap keberagaman kondisi sekolah di Indonesia baik dari segi kualitas maupun lokasinya, karena SBM memerlukan kemampuan manajemen yang handal dan partisipasi dari masyarakat secara aktif.

Guru sebagai tenaga profesional harus memiliki kemandirian dalam keseluruhan kegiatan pendidikan baik dalam jalur sekolah maupun luar sekolah, guru memegang posisi yang paling strategis. Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusionalnya, instruksional, eksperiensial. (Surya, 2005:4) Guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta PBM yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya adalah tenaga professional. Oleh karena itu mereka harus terdidik dan terlatih secara akademikdan professional serta mendapat pengakuan formal sebagaimana mestinya (Depdiknas, 2007:1) dan profesi mengajar harus memiliki status profesi yang membutuhkan pengembangan. (Tilaar, 2001:142) Menyadari hal tersebut, maka pihak Depdiknas melakukan program sertifikasi berupa akta mengajar bagi lulusan ilmu kependidikan maupun non kependidikan yang akan menjadi pendidik.

Untuk menjadi guru yang professional guru harus memenuhi kualifikasi akademik minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar (UU RI.No.20 tahun 2003 pasal 42 dan PP.RI.NO.19 tahun 2005 Bab VI pasal 28). Program sertifikasi kepada guru akan menjadi kontrol yang mendorong para penyelenggara pendidikan untuk meningkatkan profesionalismenya dan memberikan layanan maksimal kepada stakeholders.

(Lengkanawati, 2006: 10) Sertifikasi dalam sistem pendidikan guru ialah keseluruhan proses pendidikan guru yang mencakup program D4, SI dan pendidikan profesi. (Gaffar, 2005:6)

Kepala sekolah yang profesional harus selalu kreatif dan produktif dalam melakukan inovasi pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. (Danumiharja, 2001:39) Namun, untuk menyiapkan kepala sekolah yang inovatif merupakan kendala yang sangat sulit jika dikaitkan dengan sistem kesejahteraan bagi tenaga guru di Indonesia yang jauh dari memadai. (Surya, 2005:5) Untuk meningkatkan profesionalisme kepala sekolah di institusi pendidikan, diperlukan berbagai upaya berupa peningkatan kreatifitas kerja, motivasi kerja, kinerja dan produktifitas etos kerja kepala sekolah serta pemberian berbagai jenis bentuk lainnya kepada kepala sekolah untuk meningkatkan mutu lulusan. Namun, diperlukan juga kebijakan pemerintah dalam pengembangan sumber daya manusia melalui profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya.

Sekolah sebagai suatu organisasi yang dirancang untuk dapat memberikan sumbangan atau kontribusi dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan bagi masyarakat. Upaya peningkatan kualitas perlu ditata, diatur, dikelola, dan diberdayakan agar sekolah mampu menghasilkan keluaran (output) dan mampu bersaing di lingkungan masyarakat.

Pengelolaan yang dimaksud diatas berkaitan gaya kepemimpinan sekolah dalam menghasilkan keluaran atau lulusan yang lebih baik dan berkualitas dalam meningkatkan mutu pendidikan, dalam mencapai visi misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama semua keluarga sekolah, dibutuhkan kondisi sekolah yang kondusif dan adanya keharmonisan antara guru, tenaga administrasi, siswa dan masyarakat yang masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan organisasi.

Di Kabupaten Batubara, khususnya pada jenjang pendidikan dasar, pemberdayaan SDM oleh seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan iklim kerja guru dan akan meningkatkan efektivitas kerja untuk mencapai kualitas pendidikan masing-masing sekolah. Namun demikian, Sekolah Dasar (SD) yang ada di Kabupaten Batubara, dalam pemberdayaan SDM (Guru) oleh kepala sekolah, penerapan iklim organisasi dalam meningkatkan Efektivitas Sekolah belum tercapai sehingga berakibat terhadap sebutan sekolah SSN, potensional, dan rintisan. Dilihat dari latar belakang pendidikan, pengetahuan, skill, pengalaman, aktualisasi dan sosialisasi, dari masing-masing kepala sekolah juga berbeda-beda.

Terhambatnya pencapaian Efektifitas Sekolah disebabkan kegiatan pelaksanaan pembelajaran yang diterapkan di kelas belum sepenuhnya sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dirancang. Misalnya, pada kegiatan pendahuluan guru tidak menyampaikan motivasi dan apersepsi kepada siswa, melainkan langsung menjelaskan materi yang akan diajarkan.

Pada kegiatan inti yaitu langkah-langkah pembelajaran yang diterapkan ada beberapa Langkah (sintaks) yang tidak sesuai dengan RPP. Kegiatan penutup guru tidak menyimpulkan pembelajaran yang berlangsung. Masih banyaknya guru yang belum menyusun RPP dan Silabus sesuai

Sekolah Dasar (SD) Negeri yang ada di Kecamatan nibung Hangus sejak diberlakukannya kurikulum 2013 terus berupaya meningkatkan profesionalitas guru melalui program pemberdayaan guru yang dilakukan oleh sekolah, dalam hal ini kepala sekolah beserta para guru dan komite sekolah telah memiliki kesepakatan sesuai dengan misi dan visi yang telah dicanangkan yaitu untuk selalu memiliki profesionalitas dalam meningkatkan kemampuan sekolah serta meningkatkan prestasi sekolah melalui siswa yang berprestasi.

Tanpa adanya guru dan segenap tenaga pendidik serta kinerja sekolah yang profesional tidak mungkin upaya meningkatkan prestasi sekolah akan tercapai, terutama hasil evaluasi belajar siswa yang tiap tahun cenderung tidak ada peningkatan bahkan penurunan prestasi belajarnya yang disebabkan oleh berbagai faktor pastinya. Salah satu indikator dari keberhasilan pemberdayaan guru, dalam hal ini evaluasi dari kepala sekolah adalah ditunjukkan dari produktivitas dan prestasi kerjanya yang semakin meningkat.

Berdasarkan pengamatan ditemui iklim sekolah yang kurang mendukung kondisi organisasi yang tidak kondusif seperti meskipun telah disediakan kelompok kerja (POKJA)

masing masing jurusan yang seyogyanya dapat meningkatkan kerjasama guru dalam memajukan kegiatan sekolah namun hanya sering dimanfaatkan untuk kegiatan yang tidak penting oleh guru, seperti berkumpul untuk membicarakan hal-hal yang tidak berkaitan dengan masalah sekolah. Hal ini menunjukkan kurang baiknya iklim sekolah.

Keberagaman penerapan iklim organisasi dan meningkatkan Efektifitas Sekolah yang ada di Kabupaten Batubara serta adanya kesenjangan dan kurang maksimal Pemberdayaan Guru dengan Maksimal, ternyata penerapan hal tersebut oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan masih rendah, sehingga berimplikasi terhadap adanya dugaan dari penulis bahwa hal itu terjadi karena Pemberdayaan SDM masing-masing kepala sekolah dan membentuk Iklim kerja untuk meningkatkan efektifitas guru berbeda-beda, hal ini mengakibatkan kualitas pendidikan masing-masing sekolahpun berbeda-beda pula.

METODE

Pendekatan penelitian ini, pada dasarnya menggunakan metode penelitian metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8) yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Ditinjau dari metodenya (strategi dan prosedurnya), penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian deskriptif atau *descriptif research*. Disebut demikian karena penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, atau kuesioner mengenai status keadaan sekarang ini, mengenai subyek yang sedang diteliti. Melalui kuesioner, peneliti mengumpulkan data untuk menguji hipotesis, atau menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini dapat disebut sebagai penelitian korelasional atau *correlational research* karena penelitian ini ingin melihat apakah antara dua variable atau lebih ada pengaruh atau tidak, dan bila ada berapa kekuatan pengaruh itu. Maksudnya selain untuk melihat pengaruh beserta kekuatannya juga mungkin untuk membuat ramalan, dugaan, perkiraan yang didasarkan kepada kuatnya atau lemahnya pengaruh tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan di SDN se-Kecamatan Nibung H Angus yang beralamat di Kecamatan Nibung H Angus, Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatera Utara. Adapun teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah angket. Adapun teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pemberdayaan Guru Terhadap Efektivitas Sekolah

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Pemberdayaan Guru terhadap Efektivitas Sekolah pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan Nibung H Angus hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa 0,116 dan konstanta sebesar 29,536. Maka dapat diTabelkan bentuk hubungan variabel Pemberdayaan (X1) terhadap Efektivitas (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 29,536 + 0,116 X1$. Ini berarti bahwa jika Iklim Sekolah meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,116 poin pada konstanta 29,536. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi efektivitas sekolah yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui $t\text{-hitung} = 3.141$ dan $t\text{-tabel} = 1.661$ artinya $t\text{hitung} > t\text{tabel} = 3.141 > 1.661$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak. $F\text{ tabel} = 3,08$ dan $f\text{hitung} = 9.864$, $f\text{hitung} > f\text{tabel} = 9,864 > 3,08$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji t Variabel Pemberdayaan (X1) dengan Efektivitas (Y) mempunyai hubungan positif H_a diterima H_0 ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan Pemberdayaan Guru yang lebih baik maka Efektivitas Sekolah pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan Nibung H Angus akan

meningkat dengan memperdayakan guru oleh kepala sekolah yang lebih maksimal.

Robbins (2004:20) mengatakan bahwa, "Effectiveness could be defined as the degree to which an organization realized its goals". Dalam hal ini effectiveness diartikan sebagai tingkat pelaksanaan berbagai tujuan, mencerminkan sumbangan yang diberikan kepada organisasi. Dalam buku lainnya, Robbins menjelaskan bahwa efektivitas adalah suatu keberhasilan dalam memenuhi tuntutan pelanggan dengan penggunaan input/biaya yang rendah.

Gunawan Bata Ilyas, Gunawan juga meneliti tentang "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja Di Kantor Sekretariat Daerah" yang menyatakan bahwa (1) iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (2) motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (3) iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (4) motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (5) iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui Disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (6) motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui Disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (7) disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah

Berdasarkan penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,593 dan konstanta sebesar 4,712. Maka dapat ditabelkan bentuk hubungan variabel Iklim Sekolah (X₂) terhadap Efektivitas (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 4,712 + 0,593 X_2$. Ini berarti bahwa jika Iklim Sekolah meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,593 poin pada konstanta 4,712. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi efektivitas sekolah yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H₀ ditolak.

Untuk menguji besarnya pengaruh Pemberdayaan (X₁) terhadap Efektivitas (Y) di Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Nibung Hangus digunakan analisis Uji-t dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Iklim Sekolah (X₂) terhadap Efektivitas (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui t-hitung = 17.437 dan t-tabel = 1.661 artinya t-hitung > t-tabel = 17.437 > 1.661 dapat disimpulkan H_a Diterima dan H₀ Ditolak. Berdasarkan hasil tabel f-tabel = 3,08 dan f-hitung 304,058 f-hitung > f-tabel = 304,058 > 3,08. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji t Variabel Iklim Sekolah (X₂) dengan Efektivitas (Y) mempunyai hubungan positif H_a diterima H₀ ditolak.

Wahyudi: 2012 menyatakan Pemberdayaan (empowerment) merupakan bagian kegiatan pengembangan melalui employee involvement, yaitu memberikan wewenang dan tanggung jawab yang cukup untuk penyelesaian tugas dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan merupakan salah satu wujud dari sistem desentralisasi yang melibatkan bawahan dalam pembuatan keputusan. Dalam hal ini, pemberdayaan juga sebagai upaya memberikan otonomi, wewenang, dan kepercayaan kepada setiap individu dalam suatu organisasi, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin.

Imam Sholikhul Hadi yang meneliti tentang "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Profesional Guru Sma, Smk, Ma Muhammadiyah Di Kabupaten Kudus Menunjukkan bahwa (1) berdasarkan persepsi responden terhadap iklim organisasi, diperoleh nilai berkisar 116-150, dengan skor total 20 409 dan skor rata-rata 130,79 yang dalam hal ini termasuk kategori cukup baik. (2) berdasarkan persepsi responden tentang pengaruh motivasi mengajar tenaga kerja diperoleh dari skor kinerja guru berkisar 107-151, dengan skor total 20.191,00 dan skor rata-rata 134,43 adalah kategori baik. (3) berdasarkan tingkat pengaruh variabel organisasi iklim (X₁) dan variabel motivasi mengajar (X₂) terhadap

Efektivitas (Y) sebesar 0,73 atau 73,0%. Angka ini menunjukkan bahwa Efektivitas (Y) secara bersama-sama (simultan) dipengaruhi oleh variabel organisasi iklim (X1) dan motivasi mengajar variabel (X2) sebesar 73,0% sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh faktor lain (Hadi: 2016).

Pengaruh Pemberdayaan Guru Dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah

Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variable dependen (X) dan (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05. Adapun metode dalam penentuan t table menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan $df=n-k-1$ (pada penelitian ini $df=108-2-1=105$), sehingga didapat nilai t table sebesar 1,65.

Diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut L Konstanta sebesar 3,231, Kofisien Pemberdayaan (X1) sebesar 0,022 dan Koefisien Iklim Sekolah (X2) sebesar 0,581. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $Y=3,231+0,022X1+0,581X2$, persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik Pemberdayaan (X1) dan Iklim Sekolah (X2) dalam mengerjakan tugasnya maka Efektivitas (Y) akan meningkat pula.

Pemberdayaan (X1) dan Iklim Sekolah (X2) berpengaruh terhadap Efektivitas (Y) secara bersama-sama adalah signifikan yaitu hasil Uji. F tabel = 3,099 dan fhitung 153,206 $f_{hitung} > f_{tabel} = 153,206 > 3,099$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji t Variabel Pemberdayaan (X1) dan Iklim Sekolah (X2) terhadap Efektivitas (Y) mempunyai hubungan positif H_a diterima H_0 ditolak.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulannya dalah sebagai berikut.

1. Pemberdayaan (X1) terhadap Efektivitas (Y) dalam bentuk persamaan regersi $Y = 29,536+ 0,116 X1$. Ini berarti bahwa jika Pemberdayaan guru meningkat sebesar 1 poin maka efektivitas sekolah akan meningkat sebesar 0,116 poin pada konstanta 29,536. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi efektivitas sekolah yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Data mengenai analisis Uji-t disajikan dalam tabel 4.10 Berdasarkan hasil tabel 4.10 diatas diketahui t-hitung = 3.141 dan t-tabel= 1.661 artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.141 > 1.661$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak. $f_{tabel} = 3,08$ dan $f_{hitung} 9.864$, $f_{hitung} > f_{tabel} = 9,864 > 3,08$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji t Variabel Pemberdayaan (X1) dengan Efektivitas (Y) mempunyai hubungan positif H_a diterima H_0 ditolak.
2. Iklim Sekolah (X2) terhadap Efektivitas sekolah(Y) dalam bentuk persamaan regersi $Y = 4,712+ 0,593 X2$. Ini berarti bahwa jika Iklim Sekolah meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,593 poin pada konstanta 4,712. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi efektivitas sekolah yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil tabel $f_{tabel} = 3,08$ dan $f_{hitung} f_{tabel} = 3,08$ dan $f_{hitung} 304,058$ $f_{hitung} > f_{tabel} = 304,058 > 3,08$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji t Variabel Iklim Sekolah (X2) dengan Efektivitas sekolah(Y) mempunyai hubungan positif H_a diterima H_0 ditolak.
3. Pemberdayaan Guru(X1) dan Iklim Sekolah (X2) berpengaruh terhadap Efektivitas sekolah(Y) secara bersama-sama adalah signifikan yaitu hasil Uji. $f_{tabel} = 3,099$ dan $f_{hitung} 153,206$ $f_{hitung} > f_{tabel} = 153,206 > 3,099$. Berdasarkan dari hasil analisis tersebut, maka hasil dari uji t Variabel Pemberdayaan Guru (X1) dan Iklim Sekolah (X2) terhadap Efektivitas sekolah (Y) mempunyai hubungan positif H_a diterima H_0 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananto, Purnomo. 2006. Pengembangan Usaha Kesehatan Sekolah. Jakarta: Departemen Kesehatan Arikunto, Suharsimi. 2005. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Akrim, Dr, 2021, Strategi Peningkatan Daya Minat Belajar Siswa: Belajar PAI Mencetak Karakter Siswa, Pustaka Ilmu, Yogyakarta.
- Bambang Wahyudi, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita, Bandung.
- Barlian, Ikbal. 2013. Manajemen Berbasis Sekolah Menuju Sekolah Berprestasi. Jakarta: Erlangga.
- Coulter, Robbins. 2004. Manajemen, Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia, Jilid Kesatu. Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia.
- Hadiyanto. 2004. Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Indrajit, Richardus Eko. 2011. Peranan Teknologi Informasi dan Internet. Yogyakarta: Andi Offset.
- Imam Wahyudi. 2012. Pengembangan Pendidikan (Strategi Inovatif dan Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif), Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.
- Ikbal Barlian, Manajemen Berbasis Sekolah (Menuju Sekolah Berprestasi), Jakarta: Erlangga, 2013
- Momon Sudarma, Profesi Guru (Dipuji, dikritisi, dan dicaci) Jakarta: Rajawali Pers, 2013
- Muhammad, Arni. 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, Jakarta: Rajawali Pers, 2016
- Pinkus, Lindsay M. 2009. Moving Beyond AYP: High School Performance Indicators. Alliance for Excellent Education. 1-20 (Online) (<http://www.all4ed.org/files/SPIMovingBeyondAYP.pdf>), diakses tanggal 21 Januari 2014.
- Pines, A.1982.Changing Organizations: Is Work Environment Without Burnout (Online)<http://www.psychologymania.com/2012/11/dimensiiklimorganisasi.html>. Diakses tanggal 27 Desember 2013.
- Sejathi. 2011. Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Pembelajaran. Diambil Dari http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2108437-mempengaruhi-efektivitas/pada_tanggal_4_Desember_2021 faktor-faktor-yang-mempengaruhi-efektivitas/ pada tanggal 4 Desember 2021.
- Sitompul, Prof. Harun & Ardansyah, M., 2017, Statistika Pendidikan: Teori dan Cara Perhitungan, Perdana Publishing, Medan.
- Steers, Richard M. 1985. Efektifitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Suharsaputra, U. 2010. Administrasi Pendidikan. Bandung: Refika Aditama.
- Sudarma, Momon. 2013. Mengembangkan Keterampilan Berfikir Kreatif. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Supardi. 2013. Kinerja Guru. Jakarta: Rajawali Pers.
- Syaiful Sagala, 2013. Administrasi Pendidikan Kontemporer, Cet; VII, Bandung: Alfabeta.
- Sudarwan Danim, Visi Baru Manajemen Sekolah (Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik), Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007, hal. 253- 254.
- Supardi. 2013. Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif. Jakarta: Change Publication.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel. 2014. Administrasi Pendidikan (Teori, Riset, dan Praktek), Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Yusparizal, Enam Langkah Praktis dalam Upaya Pemberdayaan Guru, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, artikel diakses 16 Desember 2021 dari <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/upload/2016/03/11>.