

## **PENGARUH PROFESIONALISME GURU DAN IKLIM KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU**

Parjuangan Lubis  
Guru SMA Negeri 90 Jakarta  
Sman90-jkt.sch.id

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme guru terhadap efektivitas kerja guru, pengaruh iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru, serta pengaruh profesionalisme guru terhadap iklim kerja. Penelitian dilakukan pada Sekolah Menengah Atas Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan dengan metode *filed research* melalui survei. Populasi penelitian sebanyak 240 orang. Sampel penelitian ditetapkan 70 orang. Instrumen penelitian menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini mendapati: pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan profesionalisme guru terhadap efektivitas kerja guru. Jika profesionalisme dinaikkan berpengaruh terhadap naiknya profesionalisme guru. *Kedua*, terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru. Jika iklim kerja dinaikkan berpengaruh pada naiknya efektivitas. *Ketiga*, terdapat pengaruh positif dan signifikan profesionalisme guru terhadap iklim kerja. Kenaikan profesionalisme guru berpengaruh pada naiknya iklim kerja. Hasil penelitian diharapkan berguna untuk meningkatkan efektivitas kerja guru melalui profesionalisme guru dan iklim kerja.

**Kata kunci:** efektivitas kerja, iklim kerja, profesionalisme guru

*Abstract. This study aims to determine the effect of teacher professionalism on the effectiveness of teachers' work, work climate influence on the effectiveness of teachers' work, as well as the influence of teachers' professionalism to the work climate. The study was conducted at the District pesanggrahan from high school. The study was conducted at the high school pesanggrahan district south Jakarta. This research was conducted by the filed of research through surveys. The study population of 240 people. The research sample set of 70 people. The research instrument used questionnaire. Data analysis techniques use traditional path analysis. The results of these studies find: First, there were influence significant positive and significant professionalism of teachers on the effectiveness of teachers' work. If professionalism is raised effect on the increase in the professionalism of teachers. Secondly, there is influence positive and significant work climate on the effectiveness of teachers' work. If the work climate is raised effect on the increase in effectiveness of teacher's work. Third, there were influence positive and significant professionalism of teachers to work climate. The increase in teacher profesionaliseme effect on the increase in the working climate. The increase in teacher profesionaliseme effect on the increase in the working climate. Results are expected to be useful to enhance the effectiveness of teachers through teacher professionalism and work climate.*

**Keywords:** *effectiveness work, work climate, the professionalism of teachers*

### **Pendahuluan**

Guru adalah sumberdaya manusia Indonesia, dan merupakan bagian dari stake holder pendidikan berada di titik sentral, berdasarkan hasil studi di negara-negara berkembang, guru memberikan sumbangan dalam prestasi belajar siswa (36%), selanjutnya manajemen (23%), waktu belajar (22%), dan sarana fisik (19%) ([http://geocities.com/guruvalah/tesis\\_falahy](http://geocities.com/guruvalah/tesis_falahy)). Berdasarkan laporan tersebut guru merupakan penyumbang utama dalam prestasi belajar

siswa, artinya memiliki peranan yang sangat penting dalam bidang pendidikan, namun hal demikian tidaklah berarti, jika tidak diimbangi dengan kemampuan guru dalam melaksanakan pekerjaan, karena dari pendapat ahli mengindikasikan bahwa kerja guru belumlah menunjukkan hasil yang menggembirakan, masih memprihatinkan, menurut Taufiq Efendi, kondisi objektif yang kita terima adalah, dari 35 juta PNS, yang 55% kualitasnya rendah, sangat rendah, bahkan kalau dirumahkan mungkin lebih baik (Media Indonesia, 12 Januari 2007/No. 9509/Thn XXXVII, h.12). Sudah dapat dipastikan bahwa guru terdapat di dalam kualitas yang rendah itu, karena dalam lingkup PNS guru ada di dalamnya, bahkan guru merupakan bagian terbesar jumlahnya. Pendapat di atas semakin dipertegas oleh Wardiman Djoyonegoro, bahwa sebagian besar guru (57%) tidak atau belum memenuhi syarat, tidak kompeten, dan tidak profesional. Karuan saja kualitas pendidikan kita jauh dari harapan dan kebutuhan (Media Indonesia, 12 Januari 2007/No. 9509/Thn XXXVII, h.12).

Berdasarkan pendapat ahli di atas mengindikasikan bahwa efektivitas kerja guru Indonesia masih rendah dapat dilihat dari hasil perolehan siswa dalam test yang sangat memalukan dan memilukan, kebiasaan buruk guru ketika melaksanakan pekerjaannya di sekolah, antara lain sering meninggalkan Proses Belajar Mengajar, tidak mempunyai persiapan mengajar, tidak menguasai materi pembelajaran, tidak disiplin, dan lain sebagainya.

Efektivitas guru menunjukkan profesionalisme guru. Profesionalisme bukan suatu alternatif lagi tapi sudah menjadi keharusan, atau kata kunci dalam konteks efektivitas guru. Upaya peningkatan profesionalisme guru dalam dunia pendidikan merupakan langkah awal yang tak bisa ditawar. Hal itu mengingat peran guru diharapkan bisa menciptakan pendidikan yang membebaskan masyarakat dari keterpurukan, kemiskinan, dan berbagai krisis yang tengah melanda seluruh elemen bangsa ini (*Agar Guru Bisa Ditiru* ://www.mediaindo.co.id). Menurut Ani M. Hasan, paradigma baru untuk melahirkan profil guru Indonesia yang profesional di abad 21 yaitu; (1) memiliki kepribadian yang matang dan berkembang; (2) penguasaan ilmu yang kuat; (3) keterampilan untuk membangkitkan peserta didik kepada sains dan teknologi; dan (4) pengembangan profesi secara berkesinambungan (Hasa, <http://artikel.us/amhasan.html>).

Profesionalisme guru dipengaruhi iklim kerja. Iklim kerja yang kondusif sangat diperlukan oleh guru dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Falahy para guru bekerja selain untuk mengharapkan imbalan baik material maupun non material juga menginginkan iklim yang sesuai dengan harapan mereka seperti terdapat keterbukaan dalam organisasi, terdapat perhatian, dukungan, penghargaan, pendapatan yang layak dan dirasa adil. Penciptaan iklim yang berorientasi pada prestasi dan mementingkan pekerja dapat memperlancar pencapaian hasil yang diinginkan (falahy, <http://geocities.com>).

Iklim kerja dapat berbentuk fisik maupun non fisik. Iklim kerja fisik bisa berupa letak sekolah yang kurang strategis, suara keramaian, suara kendaraan yang lewat, lingkungan kerja yang tidak tertata dengan baik, mulai dari penataan halaman sampai dengan penataan ruangan kerja. Sedangkan iklim kerja non fisik bisa berupa nilai-nilai dan suasana psikologis individu yang tercipta di sekolah seperti keterbukaan komunikasi, rasa kebersamaan, kekeluargaan, keakraban, kedisiplinan, keseriusan bekerja dan tanggung jawab antar berbagai komponen individu yang ada di sekolah mulai dari kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha, siswa, pengurus komite sekolah, dan masyarakat sekitarnya. Menurut Mulyasa lingkungan (iklim) belajar yang aman dan tertib tidak selalu identik dengan keberadaan dan kondisi fisik sekolah beserta fasilitasnya, tetapi lebih mengacu kepada tata hubungan sosial dan psikologis yang harmonis dalam lingkungan sekolah (mulyasa; 2003:185).

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) Apakah terdapat pengaruh profesionalisme terhadap efektivitas kerja guru?; 2) Apakah terdapat pengaruh iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru?; 3) Apakah terdapat pengaruh profesionalisme dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru?. Sehingga penelitian ini

bertujuan menganalisis: 1) Pengaruh profesionalisme terhadap efektivitas kerja guru?; 2) Pengaruh iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru?; 3) Pengaruh pengaruh profesionalisme dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru?

## **Kajian Teori**

### **Efektivitas Kerja Guru**

Tiga sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan efektivitas, yaitu : dari aspek tujuan, prosedur kerja, dan adaptasi lingkungan, didukung oleh ahli lain. Menurut Robin ada empat model pendekatan untuk menila keefektifan sebuah organisasi yaitu :(1) pendekatan pencapaian tujuan (*goal attainment*), misalnya memaksimalkan laba, meningkatkan mutu lulusan, meningkatkan prestasi siswa; (2) pendekatan sistem, menekankan kepada cara-cara memperoleh masukan, memproses, menyalurkan dan mempertahankan stabilitas anggota organisasi; (3) pendekatan konstituens strategis, yaitu menekankan kepada terpenuhinya tuntutan konstituen yang memberi dukungan untuk kelangsungan hidup organisasi; (4) pendekatan nilai-nilai bersaing, yaitu mempertemukan sejumlah besar kriteria mengenai efektivitas kerja ke dalam tiga model yang masing-masing menekankan kepada fleksibilitas: aspek kemanusiaan (*human relation model*), aspek organisasi (*open sistem model*), dan aspek tujuan (*rational goal model*) (Robbin; 1995:7).

Menurut Steers, Ungson, dan Mounday ada tiga faktor yang patut dipertimbangkan dalam mengamati tingkat efektivitas suatu pekerjaan yaitu : (1) keluaran yang dihasilkan, (2) kepuasan para pekerja, (3) pertumbuhan dan pengembangan staf, baik yang menyangkut keterampilan, kecerdasan individu maupun yang terkait dengan proses interaksi yang positif dalam pelaksanaan tugas (Steers, Ungson dan Moundy; 1993:346). Menurut Umar bahwa, efektivitas adalah pencapaian unjuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. lebih lanjut Umar menyatakan bahwa efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target organisasi dapat tercapai. Sesuatu pekerjaan dinilai efektif bila target yang sudah ditentukan dapat tercapai, tercapainya target ini dilihat dari kualitasnya (seberapa baik), kuantitasnya (seberapa banyak), dan waktunya (seberapa lama) (Umar; 1991:9).

Menurut Engkoswara bahwa keberhasilan manajemen pendidikan adalah produktifitas pendidikan yang dapat dilihat pada prestasi atau efektivitas dan pada efisiensi. Aspek efektivitas dapat dilihat pada: masukan yang merata, keluaran yang banyak dan bermutu tinggi, ilmu dan keluaran yang gayut dengan kebutuhan masyarakat yang sedang membangun, pendapatan tamatan serta keluaran yang memadai (Mulyasa; 2003:83).

Menurut Mulyasa indikator-indikator efektivitas mengacu pada input, proses, output, dan outcome. Indikator-indikator itu dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Indikator input, meliputi karakteristik guru, fasilitas, perlengkapan, dan materi pendidikan serta kapasitas manajemen, (2) Indikator proses, meliputi perilaku administratif, alokasi waktu guru, dan alokasi waktu peserta didik, (3) Indikator output, meliputi hasil-hasil dalam bentuk perolehan peserta didik dan dinamika sistem sekolah, hasil-hasil yang berhubungan dengan prestasi belajar, dan hasil-hasil yang berhubungan dengan perubahan sikap, serta hasil-hasil yang berhubungan dengan keadilan, dan kesamaan, (4) Indikator outcome, meliputi jumlah lulusan ketingkat pendidikan berikutnya, prestasi belajar di sekolah yang lebih tinggi dan pekerjaan, serta pendapatan (Mulyasa; 2003:83).

Efektivitas adalah adanya perubahan atau perbandingan antara masukan dan keluaran, bahkan lebih jauh lagi outcome juga harus dipantau, Kemudian menurut Fattah bahwa dalam mengukur efektivitas kerja siapapun, individu, kelompok atau organisasi, pada hakikatnya adalah memperhatikan kerja seorang individu, dan efektivitas dapat diukur di antaranya dari : (1) produktivitas, (2) derajat kepuasan, (3) kreativitas, (4) intensitas emosi (Fattah; 2004:83-84)

## Profesionalisme Guru

Guru merupakan profesi, jabatan, dan pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus. Jenis pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan, meskipun kenyataannya masih didapati guru yang berasal dari luar bidang kependidikan (Sukadi; 2006:9). Ace Suryadi berpandangan, untuk mencapai taraf profesional, seorang guru memerlukan waktu lama dan biaya mahal. Status profesional tidak diberikan oleh siapapun, tetapi harus dicapai dalam kelompok profesi bersangkutan. Awalnya tentu harus dibina melalui penguatan landasan profesi, misalnya pembinaan tenaga kependidikan yang sesuai, pengembangan infrastruktur, pelatihan jabatan (*inservice training*) yang memadai, efisiensi dalam sistem perencanaan, serta pembinaan administrasi dan pembinaan kepegawaian (Suryadi; 1999:298-304).

Menurut Bostor bahwa profesionalisme guru dipengaruhi oleh tiga kualifikasi utama yakni: (1) menguasai materi pelaksanaan profesi sebagai guru, (2) memiliki kesanggupan dan ketrampilan untuk menggunakan ilmu pengetahuan yang dimiliki untuk tujuan praktis profesi, (3) harus memiliki karakter dan kepribadian yang membuat dihormati, dibanggakan dan diterima di tengah-tengah masyarakat (Manan; 1989:117). Sugito (2000:85) menambahkan, bahwa profesionalisme guru sebagai kualifikasi kemampuan tenaga pengajar dalam merencanakan, mengelola, mendiagnosis, menilai proses dan hasil belajar. Seorang guru harus memiliki bekal berupa (1) pemahaman konsep ilmu atau ruang lingkungannya, (2) wawasan komprehensif, (3) pemahaman implikasi bidang ilmu, (4) mengenal sumber-sumber informasi yang berguna, (5) memahami ciri-ciri dan perkembangan peserta didik, (6) memahami konsep dasar-dasar kependidikan, (7) menerapkan proses belajar mengajar yang berhubungan dengan perencanaan program pengajaran, pemecahan masalah, dan evaluasi, (8) memiliki wawasan tentang pengelolaan sekolah dan bimbingan, dan (9) memiliki kemampuan mengemukakan pendapat.

Menurut Munsiy kriterianya lain dari profesionalisme adalah memiliki kompetensi, menurutnya kompetensi mengacu kepada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Dikatakan rasional karena memiliki arah dan tujuan. Kompetensi guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah, namun kompetensi guru tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pengalaman dan lamanya mengajar. Kompetensi guru dapat dinilai penting sebagai alat seleksi dalam penerimaan calon guru, juga dapat dijadikan seharusnya sebagai persyaratan dalam penerimaan calon guru, dapat dijadikan pedoman dalam rangka pembinaan dan pengembangan tenaga guru. Juga penting dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar siswa (Istyarini; 2000:7-8). Menurut Imran Manan, guru memiliki beberapa karakteristik : (1) pekerjaan yaitu jelas dan penting, (2) menekankan suatu teknik intelektual dalam memberikan jasanya, (3) memerlukan pendidikan spesialisasi yang membutuhkan waktu panjang, (4) membutuhkan otonomi luas dari individu yang memiliki profesi, (5) memiliki organisasi profesi, dan masih banyak lagi (Manan; 1998:117). Pendapat tersebut didukung oleh Soedijarto, memandang bahwa pekerjaan guru merupakan pekerjaan yang menuntut kemampuan profesional. Kemampuan profesional dimaksud adalah suatu kemampuan yang hanya dapat dikuasai melalui serangkaian proses mempelajari berbagai pengetahuan dasar, pengetahuan teoritik, teknik profesional, dan ketrampilan profesional yang secara terpadu, terjalin dalam suatu kemampuan yang utuh dan penerapannya memerlukan kemampuan mensintesis segala pengetahuan dan teknik secara imajinatif, kreatif, dan inovatif untuk pemecahan masalah profesional dalam tugasnya sebagai guru (Soedijarto; 1983:84).

Ahli lain yang mendukung bahwa profesionalisme guru harus memiliki kompetensi adalah Arifin, mengemukakan bahwa guru Indonesia yang profesional dipersyaratkan mempunyai; (1) dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan di abad 21, (2) penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praksis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka. Pendidikan merupakan proses yang terjadi di lapangan dan bersifat ilmiah, serta riset pendidikan hendaknya diarahkan pada praksis pendidikan masyarakat Indonesia; (3) pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan, profesi guru merupakan profesi yang berkembang terus menerus dan berkesinambungan antara LPTK dengan praktek pendidikan. Kekerdilan profesi guru dan ilmu pendidikan disebabkan terputusnya program *pre-service* dan *in-service* karena pertimbangan birokratis yang kaku atau manajemen pendidikan yang lemah (Hasan: <http://artikel.us/amhasan.html>), dengan adanya persyaratan profesionalisme guru ini, perlu adanya paradigma baru untuk melahirkan profil guru Indonesia yang profesional di abad 21 yaitu: (1) memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, (2) penguasaan ilmu yang kuat, (3) keterampilan untuk membangkitkan peserta didik kepada sains dan teknologi, dan (4) pengembangan profesi secara berkesinambungan. Keempat aspek tersebut merupakan satu kesatuan utuh yang tidak dapat dipisahkan dan ditambah dengan usaha lain yang ikut mempengaruhi perkembangan profesi guru yang profesional (Hasan: <http://artikel.us/amhasan.html>).

### **Iklim Kerja**

Owens mengemukakan bahwa dimensi iklim kerja yang kondusif di sekolah yaitu: (1) Ecology sesuatu yang mengacu pada faktor fisik dan material dalam organisasi baik sarana maupun lingkungan, (2) Milieu adalah dimensi yang berkaitan dengan karakter individu dalam organisasi, motivasi kepuasan kerja, dan moralnya, (3) organization yang mengacu pada struktur organisasi, program kerja, membuat keputusan, dan komunikasi, (4) Culture adalah yang mengacu pada nilai, sistem kepercayaan, norma, cara berfikir yang merupakan karakteristik, dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi (Owens: 1987:167-168).

Faktor ecology meliputi kondisi fisik material di suatu sekolah. Hal ini mencakup jumlah, ukuran, usia, desai gedung, fasilitas, mebel (kursi, meja, papan tulis), letak geografis sekolah, penataan fasilitas laboratorium, perpustakaan, taman, lapangan bermain dan lain-lain. Faktor ecology karena bersifat material dan kebendaan hanya dapat berubah jika telah dilaksanakan pembangunan atau pengadaan proyek baru seperti mendirikan bangunan baru, ruangan baru, membuat taman, atau memperbaharui taman yang sudah ada. Faktor *milieu* (lingkungan) adalah dimensi sosiologis dari suatu sekolah, hal ini meliputi karakteristik individu dan kelompok orang yang ada berhubungan dengan sekolah, seperti jumlah guru, murid, dan latar belakangnya, ras, agama, tingkat sosial ekonomi orang tua murid, tingkat pendidikan guru, semangat belajar siswa; dan semangat mengajar guru, sikap serta perilaku para pegawai lainnya.

Faktor *milieu* terbentuk oleh karakteristik individu dan orang-orang yang terlibat seperti: guru, murid, pimpinan, dan pegawai sekolah lainnya, hal ini akan selalu berubah seiring dengan perubahan dan mobilitas guru, murid, pimpinan, dan pegawai sekolah lainnya. Semakin tinggi mobilitas mereka, seperti perpindahan, kreativitas, kerjasama, yang naik atau yang tinggal kelas, maka perubahan terhadap faktor lingkungan juga akan semakin sering. Campbell, Corbally, dan Nystrand menggambarkan faktor lingkungan di sekolah dengan istilah *environment of school* (lingkungan sekolah), lingkungan tersebut ditentukan oleh keanekaragaman populasi siswa, organisasi guru yang jelas, aturan yang memaksa, keterbatasan sumber keuangan (Campbell, Corbally, Nystrand; 1983:39). Faktor sistem organisasi merupakan dimensi struktur, hierarki, dan administrasi keorganisasian suatu

sekolah yang dirancang dalam rangka menjamin kelancaran proses pendidikan, hal ini mencakup susunan struktur organisasi di sekolah yang secara hirarki dimulai dari kepala sekolah, guru, dan siswa, juga bagaimana struktur dan kewenangan organisasi lainnya yang berkontribusi terhadap proses pendidikan di sekolah tersebut.

Menurut Made Pidarta iklim kerja yang kondusif di sekolah dipengaruhi pula oleh faktor-faktor sebagai berikut: (1) penempatan personalia, (2) pembinaan antar hubungan, (3) dinamisasi dan penyelesaian konflik, (4) pemanfaatan informasi, dan (5) peningkatan hubungan kerja (Pidarta: 1995:87). Iklim yang sehat di sekolah akan tercipta apabila kepala sekolah melakukan hal-hal sebagai berikut: (1) menciptakan lingkungan sekolah yang nyaman yaitu; aman, bersih, sehat, tertib, rindang/sejuk, dan indah; (2) menciptakan situasi kerja yang kondusif yaitu : keakraban, kebersamaan, semangat kerja yang tinggi, kerasan di sekolah; (3) menciptakan ruang kerja yang bersih dan nyaman yaitu: ruang kantor, ruang teori, ruang praktek, ruang perpustakaan, fasilitas umum/wc, kantin dan lain-lain (Depdikbud; 1987:12).

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan metode lapangan (*field research*), dengan melakukan survei dan berdasarkan tingkat eksplanasi menggunakan penelitian bersifat deskriptif serta komparatif melalui pendekatan *path analysis* (analisis jalur), dimana analisis jalur adalah melihat pengaruh dari matrik korelasi.

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis secara deskriptif dan diolah menggunakan analisis kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif dipergunakan untuk pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat dengan tujuan memperoleh gambaran yang sistematis dan fakta yang akurat. Untuk menganalisa pengaruh keprofesionalan guru dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru digunakan kajian untuk melihat ada tidaknya pengaruh.

Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini mencakup: Variabel bebas atau variabel eksogen dan variabel terikat yang sering disebut variabel endogen. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah keprofesionalan guru ( $X_1$ ), dan iklim kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat adalah efektivitas kerja guru ( $X_3$ ).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan berjumlah 308 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *proportional sampling* yaitu dengan memperhatikan persentase jumlah populasi masing-masing sekolah secara proporsional. Pengambilan sampel secara proporsional dimaksudkan untuk memperoleh sampel yang representatif (Arikunto: 1982:12). Setelah sampel ditetapkan secara proporsional kemudian diambil dengan cara pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*), kemudian untuk menetapkan jumlah sampel ada dua persyaratan penting yang harus dipenuhi, yaitu sampel harus mewakili (representatif) dan besarnya sampel harus memadai (Arikunto; 1982:12). Pandangan lain mensyaratkan bahwa besarnya sampel tidak boleh kurang dari 5 – 10% dari populasi (Singarimbun dan Efendi; 1990:106-107).

Berdasarkan pendapat di atas, dari jumlah populasi pada obyek yang akan diteliti, maka jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan sebanyak 60 orang guru atau 19 % dari jumlah populasi.

Instrumen penelitian menggunakan angket. Instrumen efektivitas kerja guru dikembangkan terdiri atas: (1) Indikator prosedur kerja terdiri dari sub indikator: a. Perencanaan pengajaran, b. Pelaksanaan pengajaran, c. Evaluasi pengajaran; (2) Indikator kreativitas kerja terdiri dari sub indikator: a. Memilih sumber belajar, b. Memilih/membuat media belajar, c. Beradaptasi dengan sistem, d. Mengoperasionalkan teknologi; (3) Indikator hasil kerja terdiri dari sub indikator: a. Ketuntasan belajar, b. Target kurikulum, c. Nilai raport, d. Persentase naik kelas/lulus.

Instrumen profesionalisme kerja guru terdiri atas: (1) Indikator memiliki kualifikasi akademik terdiri dari: a. Latar belakang pendidikan guru, b. Menguasai landasan kependidikan, c. Mengikuti latihan jabatan; (2) Indikator memiliki kemampuan terdiri dari sub indikator: a. Mengelola pembelajaran, b. Berwibawa, c. Penguasaan materi pembelajaran, d. Komunikasi dan pergaulan; (3) Indikator komitmen dalam tugas terdiri dari sub indikator: a. Mencurahkan waktu dan tenaga untuk tugas pokok, b. Banyak perhatian kepada siswa, c. Banyak perhatian kepada sekolah,

Instrumen iklim kerja terdiri atas: (1) adanya komunikasi yang komunikatif, terdiri dari sub indikator Interaksi, keintiman, informasi yang terbagi yang terbagi, (2) terdapatnya kerjasama yang solid, terdiri dari sub indikator semangat kerja, partisipasi, tanggung jawab (3) adanya pembagian tugas yang proposional, terdiri dari sub indikator sistem pembagian tugas, (4) terdapatnya sarana dan prasarana kerja yang memadai, terdiri dari sub indikator Kenyamanan, kelengkapan fasilitas. Teknik analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur. Analisis jalur adalah.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Tingkat Efektivitas Guru, Profesionalisme Guru dan Iklim Kerja

Penyajian data diskriptif berturut-turut disusun berdasarkan distribusi skor setiap variabel dalam bentuk rentang pernyataan distribusi frekuensi menurut *aturan sturges*, kemudian distribusi frekuensi dilanjutkan ukuran penyebaran simpangan baku yang dilengkapi dengan perhitungan nilai rata-rata (*mean*), modus dan median sebagai ukuran gejala pusat dari setiap variabel secara individual dan secara keseluruhan dapat disusun dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Data Diskriptif

NO	Parameter	Efektivitas Kerja Guru	Profesionalisme Guru	Iklim Kerja
1	Skor minimal	54	54	39
2	Skor maksimal	75	104	92
3	Simpangan baku (Sd)	5.709	11.164	11.204
4	Nilai Rata-rata (Mean)	62.20	78.22	66.917
5	Nilai Modus (Mo)	66.50	85.50	60.79
6	Nilai Medaian (Me)	65.00	80.88	67.50

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan

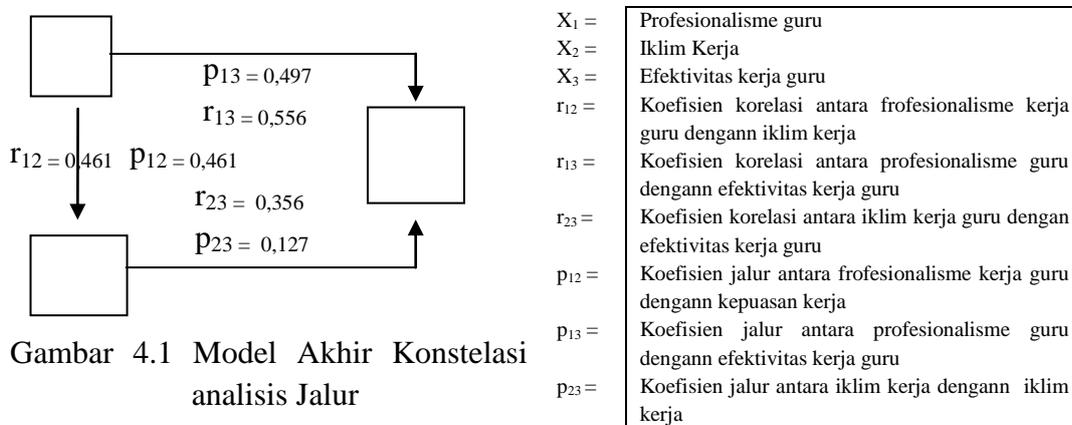
### Pengaruh Profesionalisme Guru dan Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru

Dari persamaan matrik koefisien korelasi analisis jalur tersebut diperoleh koefisien jalur profesionalisme guru terhadap efektivitas kerja guru  $p_{13} = 0.497$  dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru  $p_{23} = 0.127$ , sedangkan dari hasil perhitungan sebelumnya koefisien jalur antara profesionalisme guru terhadap iklim,  $p_{12} = 0.461$ . Ternyata pada tingkat taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , koefisien jalur profesionalisme guru terhadap efektivitas kerja guru,  $p_{12} = 0.497 > 0,005$ , yang berarti koefisien jalur antara profesionalisme guru terhadap efektivitas kerja guru signifikan berarti hipotesis I terbukti.

Pada tingkat taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , koefisien jalur iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru  $p_{23} = 0.127 > 0,005$ , yang berarti koefisien jalur antara iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru signifikan berarti hipotesis 2 terbukti. Dan pada tingkat taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , koefisien jalur profesionalisme guru terhadap iklim kerja  $p_{13} = 0.461 >$

0,005, yang berarti koefisien jalur antara profesionalisme guru terhadap iklim kerja signifikan berarti hipotesis 3 terbukti.

Berdasarkan seluruh analisis koefisien jalur di atas signifikan, maka dapat diperoleh model akhir konstelasi analisis jalur, sebagai berikut:



Gambar 4.1 Model Akhir Konstelasi analisis Jalur

Berdasarkan hasil kesimpulan hipotesa yang dikemukakan di atas dapat dikatakan bahwa temuan penelitian ini menginformasikan adanya pengaruh profesionalisme guru dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru.

Secara keseluruhan setiap efektivitas kerja guru dipengaruhi dari kedua faktor tersebut, yaitu profesionalisme guru dan iklim kerja, sedangkan pengaruh variabel eksogen dengan variabel eksogen lain yaitu profesionalisme guru terhadap iklim kerja juga terdapat pengaruh yang signifikan.

Hasil temuan pengaruh profesionalisme guru terhadap efektivitas kerja guru cukup besar dan signifikan  $p_{13} = 0.497$  yang lebih besar dari  $p$  tabel 0,05, pengaruh besar tersebut karena dalam efektivitas kerja guru sangat mendukung dimana profesionalisme guru berperan dalam menumbuhkan dalam diri guru untuk melakukan kegiatan pembelajaran secara efektif, guru tersebut telah menunjukkan profesionalismenya dalam melakukan pekerjaan sebagai pendidik dan pengajar di kelas. Oleh karena itu profesionalisme guru merupakan salah satu komponen penting dalam meningkatkan efektivitas kerja guru. Profesionalisme guru tercermin dalam penguasaan-penguasaan kompetensi guru sebagai tenaga profesional yang dipersyaratkan sebagai seorang pendidik, yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi pribadi, kompetensi profesional serta kompetensi kemasyarakatan. Efektivitas kerja guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran di sekolah, hal ini sesuai dengan pendapat Engkoswara bahwa keberhasilan manajemen pendidikan adalah produktifitas pendidikan yang dapat dilihat pada prestasi atau efektivitas dan pada efisiensi. Aspek efektivitas dapat dilihat pada: masukan yang merata, keluaran yang banyak dan bermutu tinggi, ilmu dan keluaran yang gayut dengan kebutuhan masyarakat yang sedang membangun, pendapatan tamatan serta keluaran yang memadai (Mulyasa; 2002;83).

Ukuran efektivitas kerja guru oleh Winarno Surakhmad secara sederhana adalah

apabila murid bertambah gairah belajar, bila hasil belajar murid meningkat, bila disiplin sekolah membaik, bila hubungan antara guru, orang tua dan masyarakat menjadi mesra (surachmad; 2006:8).

Pengaruh efektivitas kerja guru dipengaruhi profesionalisme guru seperti diungkapkan juga Bostor bahwa profesionalisme guru dipengaruhi oleh tiga kualifikasi utama yakni: (1) menguasai materi pelaksanaan profesi sebagai guru, (2) memiliki kesanggupan dan keterampilan untuk menggunakan ilmu pengetahuan yang dimiliki untuk tujuan praktis profesi, (3) harus memiliki karakter dan kepribadian yang membuat dihormati, dibanggakan dan diterima di tengah-tengah masyarakat (Manan; 1989:117).

Iklim kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap efektivitas kerja guru  $p_{23} = 0.127$  yang lebih besar dari  $p$  tabel 0,05, hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki kekuatan yang signifikan terhadap efektivitas kerja guru dalam kegiatan pembelajaran. Banyak hal yang dapat diperoleh dari iklim kerja, dengan iklim kerja yang baik memotivasi guru untuk melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran di sekolah dengan baik, dengan iklim kerja yang ada di sekolah guru merasakan kepuasan kerja. Dengan iklim kerja yang dapat mendorong motivasi dan kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap proses pembelajaran yang dilakukan di sekolah atau di kelas. Dengan dukungan iklim kerja yang membuat guru bersemangat dan memiliki kepuasan kerja guru akan mengerahkan segala kemampuan profesional, keterampilan dalam mengajar serta kompetensi yang dimilikinya secara optimal dan maksimal mulai dari perencanaan pembelajaran, penggunaan dan pengelolaan sumber belajar, penggunaan metode, media serta alat bantu pembelajaran.

Kaitannya dari hasil penelitian ini iklim kerja di SMA Negeri Kecamatan Pesanggrahan Jakarta masih perlu ditingkatkan dengan harapan efektivitas kerja guru juga akan meningkat pula, sehingga dengan efektivitas kerja guru tersebut secara keseluruhan akan dapat meningkatkan kualitas dan hasil belajar dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Efektivitas kerja guru banyak dipengaruhi oleh faktor internal seperti profesionalisme guru dan faktor eksternal diantaranya iklim kerja, namun demikian disamping faktor tersebut banyak faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi efektivitas kerja guru. Hal sesuai dengan pendapat Covey bahwa tanda-tanda manusia efektif adalah memiliki ciri-ciri sebagai berikut : (1) berpikir pro-aktif, (2) memiliki tujuan (visi dan misi) yang jelas, (3) mampu membuat dan menentukan skala prioritas, (4) berpikir menang-menangan, (5) senang bekerjasama, (6) memperhatikan orang lain, (7) selalu belajar sepanjang waktu (Sukadi: 2006:72-76).

Sedangkan menurut Sukadi guru efektif memiliki kepribadian: (1) memiliki stabilitas emosi, (2) percaya diri (optimis), (3) memiliki kesabaran, (4) sederhana, (5) tahu batas, (6) adil, (7) realistis, (8) humoris, (9) berpenampilan tenang, (10) antusias (bersemangat), (11) menghargai peserta didik, (12) selalu mawas diri, (13) berorientasi positif, (14) disiplin, (15) bertanggung jawab, (16) berwibawa, (17) perhatian terhadap siswa, (18) selalu belajar, (19) membangun citra diri sehat para siswanya, (20) berpenampilan menarik (Sukadi: 2006:77).

Profesionalisme guru juga secara signifikan mempengaruhi iklim kerja dimana  $p_{12} = 0,461 >$  yang lebih besar dari  $p$  tabel 0,05 yang berarti antar variabel eksogen dapat saling

mempengaruhi dan saling menunjang, hal tersebut tentunya akan berdampak pada pengaruh profesionalisme guru dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru maupun iklim kerja dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap efektivitas kerja guru, oleh sebab itu diperlukan guru yang memiliki profesionalitas agar dapat mempengaruhi dan menciptakan iklim kerja dengan harapan guru dapat menjalankan tugas sebagai pendidik dan pengajar di sekolah yang diembannya.

## **Penutup**

Terdapat pengaruh positif antara profesionalisme dengan efektivitas kerja guru. Sehingga setiap perubahan efektivitas kerja guru dipengaruhi profesionalisme guru. Efektivitas kerja guru dapat ditingkatkan melalui profesionalisme guru. Semakin baik profesionalisme guru semakin tinggi efektivitas kerja guru. Terdapat pengaruh positif antara iklim kerja dengan efektivitas kerja guru. Sehingga setiap perubahan efektivitas kerja guru dipengaruhi iklim kerja. Efektivitas kerja guru dapat ditingkatkan melalui iklim kerja. Semakin tinggi iklim kerja semakin tinggi efektivitas kerja guru. Terdapat pengaruh positif antara profesionalisme guru dengan iklim. Iklim kerja dapat ditingkatkan melalui profesionalisme guru. Semakin tinggi profesionalisme guru semakin baik iklim kerja.

Perlu dilakukan peningkatan efektivitas kerja guru melalui peningkatan profesionalisme guru dan peningkatan iklim kerja, pendidikan dan latihan dalam jabatan dan peningkatan sistem kerja. Peningkatan efektivitas kerja dilakukan melalui pembinaan, supervisi secara kontinu agar guru dapat mengetahui kelemahan-kelemahan dan kekurangan-kekurangan serta ketidak efektifannya dalam kegiatan pembelajaran yang dilakukan. Perlu inhouse training, pendidikan dan latihan, pembinaa dan supervisi oleh kepala sekolah, pemberian motivasi dan merangsang uru untuk kreatif dan inovatif dalam melakukan kegaitan pembelajaran untuk dapat meningkatkan.

## **Daftar Pustaka**

*Agar Guru Bisa Ditiru* ://www.mediaindo.co.id

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prkatek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1982.

Campbel, Roal F.; Corbally, Joh. E.; Nystrand, Raphael O. *Introduction to Educational Administration*, Boston: Alyn and Bacon, Inc, 1983.

Depdikbud, *Indikator keberhasilan SLTP-PPPK*, Jakarta: Ditjen Dikdasmen, 1997.

Falahy, <http://geocities.com>

Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.

Hasan, Ani M., *Pengembangan Profesionalisme Guru di Abad Pengetahuan*,  
<http://artikel.us/amhasan.html>).<http://artikel.us/amhasan.html>.

[http://geocities.com/guruvalah/tesis\\_falahy](http://geocities.com/guruvalah/tesis_falahy)

Istyarini, *Kompetensi dan Profesionalisme Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan*,  
Jakarta: Jurnal Ilmu Pendidikan No.3(7), LPTK dan ISPI, 2000.

Manan, Imran, *Dasar-Dasar Sosial Budaya Pendidikan*, Ditjen Pendidikan Tinggi Proyek  
Pengembangan LPTK, Jakarta, 1989.

Media Indonesia, 12 Januari 2007/No. 9509/Thn XXXVII, h.12

Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.

Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.

Owens, Robert G., *Organizational Behavior in Education*, Boston: Allyn and Bacon, 1987.

Pidarta, Made, *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*, Jakarta: Gramedia, 1995.

Robin, Stephen P., *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*, terjemahan: Yusuf  
Udaya, Jakarta: Arcan, 1995.

Singaribuan, Masri dan Effendi, Sofian, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 1990.

Soedijarto, *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Gramedia, 1993.

Soehartono, Irawan, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999.

Sugito, Sukewi, *Upaya Peningkatan Profesionalisasi Tenaga Pengajar*, Jakarta, Jurnal  
Pendidikan, No. 03, LPTK dan ISPI, 2000.

Steers, Richard M., Gerald R. and Mounday, Richard T., *Managing Effective Organization An  
Introduction*, Boston Massachuset, Kent Publishing Co, 1993.

Surakhmad, Winarno, *Gema Kompetensi Profesional*, Gema Widya Karya No.12/Th. XI/2006,  
hal.8

Sukadi, *Guru Powerful Guru Masa Depan*, Bandung, Kolbu, 2006.

Suryadi, Ace, *Pendidikan Investasi SDM dan Pembangunan Isu, Teori, dan Aplikasi*, Jakarta:  
Balai Pustaka, 1999.

Umar, Husein, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka  
Utama, 1991.