

PENGARUH TIM SWAKELOLA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU SD DI KECAMATAN CIKEDAL BANTEN

Ina Ayu Agustina

Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta

Email: inaayuagustina@gmail.com

Abstrak

Pengelolaan tim secara mandiri atau tim swakelola dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam suatu lembaga guna untuk mencapai tujuan suatu lembaga yaitu meningkatkan dan menghasilkan kinerja sumber daya manusia yang berkualitas. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengelolaan tim secara mandiri terhadap produktivitas guru, pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas guru, dan pengaruh pengelolaan tim mandiri terhadap kepuasan kerja. Populasi penelitian ini adalah guru SD di SD Kecamatan Cikedal Banten. Populasi terjangkau dari penelitian ini adalah guru yang masuk pada gugus IV dan V. Adapun sampel penelitian ini adalah sebanyak 96 orang yang diambil dengan menggunakan teknik acak sederhana. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa (1) tim swakelola terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru, dan (3) tim swakelola berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Tim swakelola, Kepuasan Kerja, Produktivitas

Abstract

Managing a team independently or called as a self-managed team and job satisfaction are factors important for an institution to achieve its goal, such as to improve and produce quality human resource performance. The purpose of this study is to examine and analyze the effect of self-managed team on teacher's productivity, the effect of job satisfaction on teacher's productivity and the effect of self-managed team on job satisfaction. The population of this research is Elementary School (SD) teachers at SD Cikedal Banten. The reachable population of this study is the teachers belonging to clusters IV and V. The sample of this study is 96 people taken using a simple random technique. The method used in this research is survey method, in which the data are collected by distributing questionnaires. The data are then analyzed using path analysis. The result of the research shows that (1) self-managed team has a positive and significant effect on teacher's productivity, (2) job satisfaction has a positive and significant effect on teacher's productivity and (3) self-managed team has a positive and significant effect on job satisfaction.

Key Words : Self-managed Team, Job Satisfaction, Productivity

PENDAHULUAN

Menurut Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pengertian guru diperluas menjadi pendidik yang dibutuhkan secara dikotomis tentang pendidikan, bab XI

tentang pendidik dan tenaga kependidikan, dijelaskan pada ayat 2 yakni pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran. Hasil motivasi berprestasi, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Kepala Dinas Pendidikan Pandeglang Dadan Tafif Danile mengatakan bahwa

masalah utama yang dihadapi guru dalam kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) antara lain manajemen Kelompok Kerja Guru (KKG) belum terkondisikan sehingga kurang berfungsi secara optimal, program KKG harus dibenahi dengan bimbingan dan arahan sesuai dengan kebutuhan guru serta penambahan dana operasional KKG [1]. Workshop ini merupakan salah satu upaya Dinas Pendidikan meningkatkan mutu guru di Pandeglang.

Guru yang profesional diwujudkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang berupa perkembangan siswa secara optimal. Sesuai maksud tersebut, peranan profesional tersebut menurut Soetjipto dan Kosasi mencakup tiga bidang layanan, yaitu: layanan instruksional, layanan administrasi, dan layanan bantuan akademik-sosial-pribadi [2].

Guru dituntut untuk lebih produktif, efisien, dan efektif dalam suatu bidang pendidikan. Kualitas guru sampai saat ini tetap menjadi persoalan yang penting, karena pada kenyataannya keberadaan guru di berbagai jenjang, dari Taman Kanak-kanak sampai Sekolah Menengah Atas oleh sebagian kalangan dinilai jauh dari produktivitas yang distandarkan. Seperti penjelasan sebelumnya, guru tidak hanya menyampaikan teori-teori akademis saja tetapi teladan yang digambarkan dengan perilaku seorang guru dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan harus mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka diperlukan tenaga pendidik yang memiliki produktivitas tinggi.

Tinggi rendahnya produktivitas guru di sekolah dapat diketahui melalui hasil tes yang diberikan kepada siswa. Menurut Kwartolo bahwa sesuai dengan hasil tes *Trend in International Mathematics and Science Study (TIMMSS)* [3]. Hasil tes itu

menempatkan siswa Indonesia di peringkat 34 penguasaan matematika dan peringkat 36 penguasaan sains dari 48 negara yang disurvei. Peringkat itu jauh tertinggal dari negara tetangga, Singapura dan Malaysia. Singapura berada di peringkat pertama, baik matematika maupun sains, Malaysia peringkat 10 bidang matematika dan peringkat 20 bidang Sains. Selain itu, rendahnya partisipasi masyarakat dalam bidang pendidikan di kabupaten Pandeglang tercatat hanya S-1: 2,9%, SLTA: 8,83%, tidak tamat SD: 33,23% dengan rata-rata sekoah hanya 6,44%, sedangkan penyandang buta huruf pada tahun 2010 mencapai 70% di pedesaan dan 30% di perkotaan, hal ini disebabkan putus sekolah, baik karena faktor ekonomi atau lingkungan, serta jarak sekolah yang terlalu jauh dari rumah [4].

Menurut Fauzy, Indeks Pengembangan Manusia Indonesia yang berada di 121 pada tahun 2012, skor rata-rata prestasi matematika kelas 8 di Indonesia berdasarkan TIMSS tahun 2011 menduduki peringkat 38 dari 42 negara [5]. Berdasarkan hasil studi terbaru pada tahun 2015 yang dilakukan oleh PISA (*Program for International Student Assessment*), menunjukkan Indonesia berada pada peringkat 69 dari 76 negara [6]. Indonesia jauh tertinggal dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya seperti Singapura, Thailand dan Malaysia. Rendahnya kemampuan anak berdasarkan data di atas memang tidak terlepas dari kemampuan atau kualitas guru dalam mengajar siswanya, dan minimnya ketersediaan sumber-sumber belajar. Keadaan yang demikian itu sudah barang tentu sangat mempengaruhi proses pembelajaran. Akibat lebih jauh, lulusan dari berbagai jenjang pendidikan tidak memenuhi harapan. Berbagai upaya terus dilakukan oleh pemerintah, misalnya dengan penataran, pembekalan, seminar, diskusi,

sampai penelitian yang intinya bertujuan meningkatkan kualitas guru.

Mutu pendidikan Indonesia dianggap masih rendah karena lulusan dari sekolah dan perguruan tinggi yang belum siap memasuki dunia kerja karena minimnya kompetensi yang dimiliki. Bekal kecakapan yang diperoleh di lembaga pendidikan belum memadai untuk digunakan secara mandiri, yang terjadi di lembaga pendidikan hanya *transfer of knowledge* semata yang mengakibatkan peserta didik tidak inovatif, kreatif bahkan tidak pandai dalam menyiasati persoalan-persoalan di seputar lingkungannya.

Selain beberapa persoalan di atas, pendidikan akan kurang berkembang tanpa adanya pengelolaan yang baik di sekolah atau yang biasanya disebut dengan pengelolaan pendidikan. Pengelolaan pendidikan meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan pengembangan. Pengelolaan adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi di mana keempat proses tersebut mempunyai fungsi masing-masing untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut Griffin, pengelolaan adalah sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya, baik berupa manusia, finansial, fisik, maupun informasi, untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien [7].

Pengelolaan sekolah yang baik perlu dilakukan guna memenuhi tuntutan, kebutuhan, harapan dan penentuan arah kebijakan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karenanya, kerjasama antar seluruh elemen dalam sebuah sekolah perlu dibangun secara baik. Lembaga pendidikan atau sekolah biasanya memiliki pengelolaan yang terpusat, lingkup lembaga biasanya langsung dipimpin oleh

kepala sekolah, pengelolaan ini mungkin dapat menghambat kinerja tim yang posisinya berada di bawah, karena tidak dapat melaporkan langsung permasalahan kepada pimpinan. Tim dengan pengelolaan mandiri mungkin akan menjadi alternative pemecahan masalah ini. Tim dengan pengelolaan mandiri disebut juga sebagai tim mandiri. Menurut Newstrom, mereka adalah kelompok kerja yang alami yang diberikan kewenangan besar, dan sebagai imbalannya mereka dituntut untuk mengontrol perilaku mereka sendiri dan menghasilkan hasil yang signifikan [8].

McShane dan Glinow juga menjelaskan Tim pengelolaan mandiri banyak digunakan di perusahaan manufaktur, lembaga pendidikan juga tidak menutup kemungkinan dapat menggunakan pengelolaan ini [9]. Dengan demikian, berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai pengaruh pengelolaan tim secara mandiri (tim swakelola) dan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru yang dilakukan di Sekolah Dasar di Kecamatan Cikedal, Banten. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data, fakta, dan informasi tentang pengaruh pengelolaan tim secara mandiri dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru SD Kecamatan Cikedal, Banten. Hasil penelitian ini selanjutnya dapat dimanfaatkan oleh seluruh elemen masyarakat, khususnya lembaga-lembaga pendidikan dalam meningkatkan produktivitas guru melalui tim swakelola dan kepuasan kerja. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah (1) pengelolaan tim mandiri/tim swakelola (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas (X_3), (2) kepuasan kerja (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas (X_3), dan (3) pengelolaan tim mandiri/tim swakelola (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja (X_2).

METODE

Penelitian ini dilakukan terhadap guru-guru sekolah dasar di Kecamatan Cikedal, Banten. Sampel pada penelitian ini berjumlah 96 guru yang terdapat di Gugus IV dan V dengan menggunakan teknik acak sederhana. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survey dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Adapun teknik analisis data yaitu menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Tim Swakelola terhadap Produktivitas

Analisis pengaruh tim swakelola terhadap produktivitas menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Koefisien Jalur Pengaruh X₁ terhadap X₃

Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	Db	t _{hitung}	t _{tabel}	
				0.05	0.01
X ₁ ke X ₃	0.366	93	3.632	1.66	2.37

Diperoleh nilai koefisien jalur tim swakelola terhadap produktivitas adalah sebesar 0,366 dengan t_{hitung} sebesar 3,632, sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 1,66 dan $\alpha = 0,01$ adalah sebesar 2,37 sehingga t_{hitung} dinilai sangat signifikan. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari koefisien t_{tabel}, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti bahwa tim swakelola berpengaruh langsung terhadap produktivitas. Hal ini sesuai dengan teori dari McShane dan Glinow, *the popularity of SDTs (Self-directed teams) in consistent with research indicating that they potentially increase both productivity and job satisfaction* [9]. Pendapat ini menjelaskan tentang hasil penelitian yang mengindikasikan bahwa tim yang mandiri secara potensial mampu meningkatkan produktivitas. Pengelolaan

tim secara mandiri secara logis juga dapat meningkatkan kreativitas, motivasi dan produktivitas, karena secara komprehensif pada masing-masing anggota tim dapat menyalurkan potensinya secara penuh, dengan adanya tanggung jawab dari masing-masing individu. Dengan demikian hal tersebut mendorong terciptanya kreativitas, motivasi, dan produktivitas [10]. Selain dapat meningkatkan produktivitas, cara ini dapat juga meminimalisir pengeluaran suatu organisasi atau lembaga, karena tanggung jawab pengawasannya berapa pada masing-masing individu dalam tim.

Beberapa pendapat di atas diperkuat oleh Bernardin dan Russell dengan diperolehnya fakta dari tim swakelola di Pacific Bell yang melaporkan adanya peningkatan produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja yang dirasakan dibandingkan dengan tim yang tidak dikelola mandiri/bukan tim swakelola [11].

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas

Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Koefisien Jalur Pengaruh X₂ terhadap X₃

Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	db	t _{hitung}	t _{tabel}	
				0.05	0.01
X ₂ ke X ₃	0.214	93	2.127	1.66	2.37

Selanjutnya, untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,214 dengan t_{hitung} sebesar 2,127, sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 1,66 dan $\alpha = 0,01$ adalah sebesar 2,37, sehingga thitung dinilai signifikan. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari koefisien t_{tabel}, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh

langsung terhadap produktivitas. Hasil tersebut didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Locke bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap anggota organisasi dalam lingkungan kerjanya, maka cenderung lebih produktif dan akan sangat menguntungkan bagi sebuah organisasi [12].

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik, hidupnya lebih senang dan sehat. Pegawai yang merasakan kepuasan kerja juga lebih produktif dan menguntungkan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh anggota organisasi menunjukkan bahwa organisasi tersebut berjalan secara efektif, sehingga produktivitas pun juga cenderung lebih efektif [13]. Dengan demikian, organisasi yang memiliki kepuasan pegawai yang lebih tinggi cenderung menjadi lebih produktif dibandingkan dengan organisasi dengan kepuasan pegawai yang lebih rendah.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian tentang pengaruh stres dan kepuasan terhadap produktivitas oleh Halkos dan Bousinakis, *in this paper we used factor analysis in order to identify the responsible factors for the correlation among a large number of variables and their influence on productivity. Our results showed us that productivity is seriously affected by the two qualitative factors, stress and satisfaction. As expected, in the former, increased stress leads to reduced productivity and in the latter, increased satisfaction leads to increased productivity* [14]. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan kepuasan mengarahkan pada peningkatan terhadap produktivitas.

Pengaruh Tim Swakelola terhadap Kepuasan Kerja

Analisis pengaruh tim swakelola terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 3. Koefisien Jalur Pengaruh X₁ terhadap X₂

Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	Db	t _{hitung}	t _{tabel}	
				0.05	0.01
X ₁ ke X ₂	0.456	93	4.401	1.66	2.37

Pengaruh tim swakelola terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan hasil koefisien jalur sebesar 0,456 dengan t_{hitung} sebesar 4,401, sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 1,66 dan $\alpha = 0,01$ adalah sebesar 2,37, sehingga t_{hitung} dinilai sangat signifikan. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari koefisien t_{tabel}, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti bahwa pengelolaan tim mandiri berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Hasil perhitungan analisis di atas didukung pula dengan teori yang telah dikemukakan sebelumnya oleh McShane dan Glinow, *the popularity of SDTs (Self-directed teams) in consistent with research indicating that they potentially increase both productivity and job satisfaction* [9]. Hasil penelitian mengenai pengelolaan tim mandiri menunjukkan adanya peningkatan yang potensial terhadap produktivitas dan kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut juga dikuatkan kembali oleh contoh yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russell sebagaimana juga telah dijelaskan sebelumnya mengenai adanya peningkatan kepuasan kerja melalui pengelolaan tim secara mandiri dibandingkan dengan tim kerja tradisional [11].

Newstrom juga menjelaskan bahwa pengelolaan tim secara mandiri adalah kelompok kerja yang alami yang diberikan

kewenangan besar, dan sebagai imbalannya mereka dituntut untuk mengontrol perilaku mereka sendiri dan menghasilkan hasil yang signifikan [8]. Berikut beberapa keuntungan yang dirasakan oleh organisasi-organisasi yang menggunakan pengelolaan tim mandiri: peningkatan fleksibilitas pegawai/staf, operasional dapat lebih efisien melalui pengurangan jumlah klasifikasi pekerjaan, tingkat kemangkiran dan perputaran keluar masuk pegawai lebih menurun, dan tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja menjadi lebih tinggi.

Hal paling penting yang perlu dilakukan dalam sebuah tim, terutama pada tim swakelola, adalah kerjasama tim yang efektif antar sesama anggota tim agar tujuan organisasi yang diharapkan dapat terwujud. Hasil penelitian yang relevan mengenai kerjasama tim yang berdampak pada kepuasan pegawai ini juga dilakukan oleh Shujaat, Manzoor, dan Syed yang menyatakan, *employee satisfaction is an essential element of the team members working together for the accomplishment of organizational goals. In the study, it was found that team work has positive significant impact on employee satisfaction and employees' productivity* [15]. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan dan produktivitas pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai tim swakelola, kepuasan kerja, dan produktivitas guru, maka dapat disimpulkan bahwa (1) terdapat pengaruh langsung positif tim swakelola terhadap produktivitas. Hal tersebut berarti bahwa produktivitas akan menjadi lebih baik jika dipengaruhi oleh pengelolaan tim mandiri yang efektif; (2) terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap produktivitas. Hal

tersebut menunjukkan bahwa produktivitas akan menjadi lebih baik jika dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi; (3) terdapat pengaruh langsung positif tim swakelola terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja akan menjadi lebih tinggi jika dipengaruhi oleh tim swakelola yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Redaksi. Pandeglang: Banten Raya, [Online]. Tersedia: <http://www.bantenraya.com/bantenraya/pandeglang/9630-puluhan-kepsek-dan-guru-sd-ikuti-workshop/> [Diakses 19 maret 2017]
- [2] Soetjipto dan Raflis Kosasi. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- [3] Y. Kwartolo. "Menyiapkan Guru yang Berkualitas dengan Pendekatan Micro Teaching". *Jurnal Pendidikan Penabur*, vol. 4, no. 4, 2005. [Online]. Tersedia: <http://www.scribd.com/doc/126846781/Menyiapkan-Guru-YangBerkualitas-Dengan-Pendekatan-Micro-Teaching> [Diakses 20 September 2016]
- [4] Ganet. Pandeglang: Antara Banten, [Online]. Tersedia: <http://www.antarabanten.com/berita/15645/partisipasi-pendidikan-di-pandeglang-masih-rendah/>, [Diakses 26 Februari 2017]
- [5] A. Fauzy. "Seminar nasional matematika dan pendidikan matematika di UNY". Jogjakarta: Sindonews.com, 2013, [Online]. Tersedia: <http://nasional.sindonews.com/read/804091/15/pembelajaran-matematika-di-indonesia-masuk-peringkat-rendah-1384111047> [Diakses 20 September 2016]
- [6] R. Ramadanti. Bandung: Pikiran Rakyat, 2016, [Online]. Tersedia:

- <http://www.pikiran-rakyat.com/pendidikan/2016/06/18/peringkat-pendidikan-indonesia-masih-rendah-372187> [Diakses 20 September 2016]
- [7] Griffin dan Moorhead. *Organizational Behaviour, Managing People and Organizations*. China: South-Western Cengage Learning, 2014.
- [8] Newstrom, John W. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work, Thirteenth Edition*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- [9] S. L. McShane dan Marry Ann Von Glinow. *Organizational Behavior, Global Edition*. Singapore: McGraw-Hill, 2013.
- [10] C. M. Cassidy dan Robert Kreitner. *Principles of Management, Twelfth International Edition*. China: South-Western Cengage Learning, 2011.
- [11] H. J. Bernadin dan Joyce E. A. Russell. *Human Resource Management, Sixth Edition*. New York: McGraw-Hill, 2013.
- [12] E. A. Locke. *Handbook of Principles of Organizational Behavior, Second Edition*. Chichester: John Wiley & Sons, 2009.
- [13] S. P. Robbins dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior, Sixth Edition*. Harlow: Pearson Education Limited, 2015.
- [14] G. Halkos dan Dimitrios Bousinakis. "The effect of stress and satisfaction on productivity". *International Journal of Productivity and Performance Management*, vol. 59, issue: 5, 2010.
- [15] Shujaat, Sobia, Amir Manzoor, dan Nadeem A. Syed. "Impact of Team Work on Employee Satisfaction". *IBT Journal of Bussiness Studies (Formerly Journal of Management & Social Sciences)*, vol. 10, no. 2, 2014.