

AGILITAS GURU SMA SE-KOTA MAKASSAR

Hendriadi¹, Megawaty², Ibrahim Bazergan³, Ramlah⁴, Nuraeni Saeni⁵

¹Manajemen, Universitas Sulawesi Tenggara

^{2,3,5}Manajemen, Institut Bisnis dan Keuangan Nitro

⁴Manajemen Retail, Institut Bisnis dan Keuangan Nitro

*Correspondent Email: mpphery@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berfokus kepada kepemimpinan, empowerment, motivasi dan teamwork dalam mempengaruhi kelincahan Guru SMA Negeri se-Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepemimpinan, empowerment, motivasi dan teamwork terhadap kelincahan Guru di SMA Negeri se-Kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dan Jenis penelitian ini adalah Partial Least Square dengan jumlah sampel 98 guru ditetapkan dengan teknik Random sampling. Instrumen yang digunakan berupa Kuesioner dengan responden guru. Alat pengumpulan data menggunakan angket, teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis Partial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara empowerment, dan teamwork terhadap kelincahan guru SMA Negeri se-Kota Makassar.

Kata Kunci : Kelincahan, Guru, SMA

Abstract

This research focuses on leadership, empowerment, motivation and teamwork in influencing the agility of Makassar State Senior High School Teachers. This study aims to determine whether there is an influence between leadership, empowerment, motivation and teamwork on the agility of teachers in public high schools in Makassar City. The research method used in this research is quantitative and the type of this research is Partial Least Square with a sample of 98 teachers determined by random sampling technique. The instrument used was a questionnaire with teacher respondents. Data collection tools using questionnaires, data analysis techniques using descriptive analysis and Partial analysis. The results of the study showed that there was a significant influence between empowerment and teamwork on the agility of teachers at public high schools throughout Makassar City.

Keywords: Agility, Teacher, High School.

1. Pendahuluan

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Untuk merealisasikan tujuan pendidikan yang diamanatkan oleh Undang- Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut pemerintah menjabarkan dalam program pengembangan sistem pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (pendidikan formal), pendidikan nonformal serta pendidikan informal).

Di dalam proses pembelajaran di sekolah guru sebagai sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang paling penting sehingga merekalah yang akan memperoleh kesejahteraan utama atas jerih payahnya. Menurut (Supardi, 2014:18) dalam (Aris, 2021) “Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas, dan bersikap positif terhadap pekerjaannya”, kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen yang ada di sekolah, apakah itu kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik, serta iklim yang ada di sekolah. (Mangkunegara, 2009) dalam (Kausar et al., 2022) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai peran yang sangat mendukung dalam mencetak tenaga kependidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan termasuk tenaga keguruan menjadi suatu keniscayaan terutama tatkala pendidikan dalam pembelajaran semakin diakui keberadaannya oleh masyarakat (Suti et al., 2020).

Guru dan murid perlu adaptasi untuk mampu terampil dalam menggunakan sistem yang terkait pembelajaran daring. Misalnya, Guru dituntut harus meningkatkan metode pengajarannya agar proses pembelajaran mahasiswa tidak berhenti karena pandemi dan hasil kualitas pembelajaran tidak turun meskipun tanpa tatap muka. Fenomena lainnya adalah pembelajaran daring menghadapi kendala jaringan internet. Indonesia saat ini masih menghadapi kendala kesenjangan digital antar wilayah dalam akses internet. Fenomena yang paling miris yaitu belum semua sekolah memiliki sistem pembelajaran daring, baik secara infrastruktur maupun platform pembelajaran. Selain itu, pembelajaran daring membutuhkan jaringan internet yang seringkali biayanya mahal sehingga memberatkan kalangan murid dan orangtuanya (Salam & Taufik, 2020).

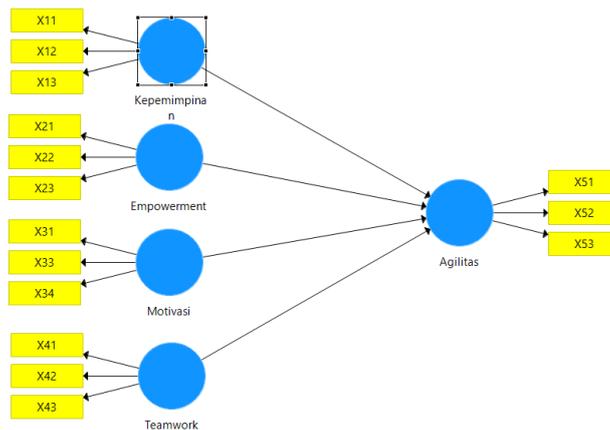
Perubahan sistem dan kebiasaan itulah yang mengharuskan dosen-dosen khususnya di perguruan tinggi swasta harus lebih lincah dan flexible dalam menghadapi era disrupsi di bidang pendidikan ini (Nitro, 2020). Dengan kata lain, dosen dituntut menjadi lebih agile dengan segala keterbatasan yang mereka miliki di lingkungan kerjanya. Ketika dosen menjadi agile, berarti mereka juga sudah memutuskan dirinya untuk bisa tumbuh dan berkembang dalam menggali seluruh potensi yang ada dalam diri. Namun, fenomena yang ada bahwa tidak semua dosen khususnya di perguruan tinggi swasta mampu menjadi agile dikarenakan faktor

usia, kemampuan yang tidak dikembangkan dan pola pikir yang masih tradisional (Dohaney et al., 2020).

Istilah agile muncul pertama kali pada akhir tahun 1990-an. Awal munculnya, istilah agile fokus pada agile development methods yang digunakan untuk pengembangan software. Agile adalah metakonsept yang diperkenalkan oleh Goldman, Preiss, Nagel, dan Dove (Nagel, 2014). Namun pada perkembangannya, istilah agile meluas pada konsep agile organization dan HR agile yang diadopsi pada sektor publik dan swasta, seperti jasa keuangan, kesehatan, pendidikan dan retail (McMackin & Heffernan, 2021) dalam (Megawaty, 2019). Jika dilihat dari perspektif *human resources* di bidang pendidikan, maka agility harus dimiliki oleh sumber daya manusia dalam hal ini guru sebagai kunci dari proses pembelajaran yang dapat menghasilkan *next generation* yang super lincah dan kompetitif di segala bidang kehidupan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi agilitas dari sumber daya manusia, antara lain kepemimpinan, kepribadian, kemampuan diri, empowerment, motivasi, dan teamwork (Rzepka & Bojar, 2020);(Munteanu et al., 2020);(Malik et al., 2021);(Khambayat, 2019) dalam (Subroto, 2018).

Jika dikaitkan dengan peran guru dalam mengarahkan siswa dan rekan kerjanya sebagai tim, maka kepemimpinan menjadi salah satu kunci penting lincahnya seorang guru dalam mentransfer ilmu dan bekerja sama dengan sesama dosen atau pimpinannya dalam pencapaian sekolah (Purwanto S.K., 2015). Kemampuan guru untuk mempengaruhi para siswa agar melakukan pembelajaran dengan baik adalah suatu keharusan. Oleh karenanya guru hendaklah selalu berupaya untuk meningkatkan kepemimpinannya dengan mengetahui tugas-tugas utama yang dilakukan pemimpin, fungsinya, dan keterampilan-keterampilan apa yang harus dimiliki untuk menjadi pemimpin yang baik agar mampu mempengaruhi orang lain secara efektif. Dengan penguasaan hal-hal tersebut, diharapkan guru dapat memimpin siswa mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Selain itu, guru juga perlu di dorong untuk menjadi pemimpin akademik di bidang keilmuannya agar guru bisa menjadi peka dengan perkembangan ilmu pengetahuan di lingkungan sekolah secara khusus dan di dunia akademik secara umum (Othman et al., 2010).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini bermaksud untuk mengetahui dan menganalisis agilitas guru se-kota Makassar.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1 : Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas Guru SMA di kota Makassar

H2 : Empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas Guru SMA di kota Makassar.

H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas Guru SMA di kota Makassar.

H3 : Teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas Guru SMA di kota Makassar.

2. Metodologi

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bermaksud untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, empowerment, motivasi dan teamwork terhadap agilitas guru SMA di kota Makassar.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di kota Makassar yang terdiri dari Guru SMA, SMK dan Guru Madrasah yang berjumlah 2.440 orang dengan menggunakan rumus slovin maka jumlah sample dalam penelitian ini berjumlah 98 orang.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan kota Makassar, dengan menyebarkan kuesioner ke berbagai SMA yang berada di kota Makassar. Adapun waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ini kurang lebih 1 bulan.

Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode partial least square, dengan analisis yang dilakukan menggunakan evaluasi model dari hasil pengukuran outer model dan evaluasi model structural (inner model). Mengukur outer model partial least square (PLS) untuk mengetahui

validitas dan realibilitas indicator-indikator yang mengukur variable laten (Didiharyono & Kausar, 2022).

3. Hasil dan Pembahasan

Deskriptif Responden Penelitian

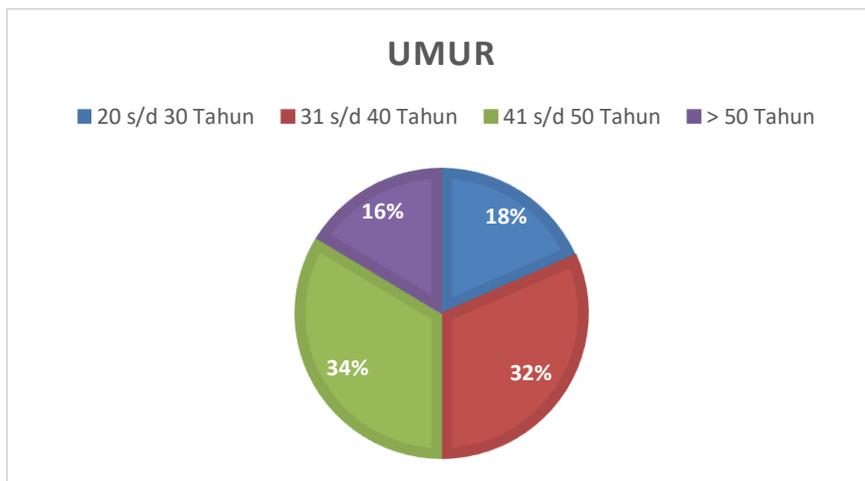
Deskriptif responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 2. Data Responden menurut jenis kelamin

Berdasarkan deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin pada gambar 2, dapat dijelaskan bahwa responden dengan jenis kelamin laki - laki sebanyak 39 orang (40%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 59 orang (60%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden terbesar adalah responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 69 orang (60%).

Deskriptif responden penelitian berdasarkan umur dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 3. Data Responden menurut Umur

Berdasarkan deskriptif responden berdasarkan umur pada gambar, dapat dijelaskan bahwa responden dengan usia 31 sampai dengan 40 tahun menjadi responden terbanyak yaitu sebesar 32 %. Sedangkan guru dengan usia 50 tahun ke atas sebesar 16 %.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation	Validitas
Agilitas	0.000	Valid
Empowerment	0.000	Valid
Kepemimpinan	0.000	Valid
Motivasi	0.000	Valid
Teamwork	0.000	Valid

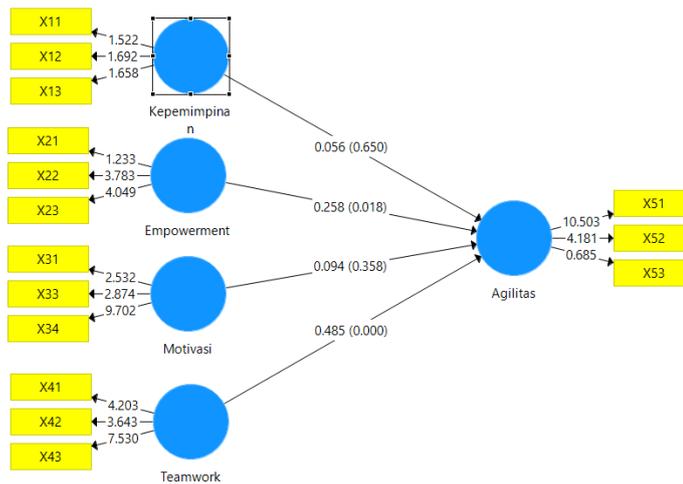
Berdasarkan tabel 1, dapat dijelaskan hasil pengujian validitas variabel Nilai signifikansi pearson's correlation keseluruhan pernyataan pada kuesioner menunjukkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kusioner setiap variable dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil pengujian reliabilitas variabel dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Validitas
Agilitas	0.654	Reliabel
Empowerment	0.681	Reliabel
Kepemimpinan	0.621	Reliabel
Motivasi	0.632	Reliabel
Teamwork	0.627	Reliabel

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha variabel agilitas sebesar $0,658 > 0,6$, nilai cronbach's alpha variabel empowerment sebesar $0,681 > 0,6$, nilai cronbach's alpha variabel kepemimpinan sebesar $0,621 > 0,6$, nilai cronbach's alpha variabel motivasi sebesar $0,632 > 0,6$ dan nilai cronbach's alpha variabel teamwork sebesar $0,627 > 0,6$. Berdasarkan kriteria keputusan uji reliabilitas, maka dapat disimpulkan bahwa kusioner yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan reliable.



Gambar 4. Hasil Partial Least Square

Dari gambar 4 dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dengan nilai koefisien sebesar 0,056 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.650 di atas nilai signifikansi 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kelincahan guru di kota Makassar, hasil yang sama diperoleh pada variable motivasi dimana koefisien sebesar 0,094 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.358 di atas nilai signifikansi 0.05. berbeda halnya dengan variable empowerment dimana hasilnya menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,258 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.018 di bawah nilai signifikansi 0.05. begitujuga dengan variable teamwork menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,258 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.018 di bawah nilai signifikansi 0.05.

Pembahasan Hasil

Dari hasil statistik di atas ditemukan bahwa variable kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kelincahan Guru sma di kota Makassar hasil ini membuktikan bahwa peranan pemimpin pada sekola SMA di kota Makassar masih kecil dalam meningkatkan kelincahan guru di kota Makassar, begitupula dengan motivasi dimana menunjukkan hasil yang positif namun tidak signifikan, adanya lack of motivation atau kekurangan motivasi daripada guru SMA di kota Makassar membuat guru cenderung kurang agile dalam bekerja.

Berbeda halnya dengan pengaruh variable empowerment, dimana hasil ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kelincahan guru di kota Makassar hasil ini tentu saja dikarenakan banyaknya pemberdayaan pemberdayaan yang senantiasa dilakukan oleh guru seperti pelatihan baik itu formal maupun informal yang membuat guru SMA di kota makassar semakin lincah dalam bekerja.

Hasil serupa ditemukan pada variable teamwork, dimana variable teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelincahan guru dalam bekerja di kota Makassar, hasil ini membuktikan bahwa karakter guru SMA di kota Makassar cenderung suka bekerjasama atau bergotong royong dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kelincahan Guru SMA di kota Makassar, berbeda halnya dengan variable empowerment dan teamwork yang berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kelincahan Guru SMA di kota Makassar. Hasil ini membuktikan bahwa Guru SMA di kota Makassar masih membutuhkan pemimpin yang mau lebih terlibat dalam bekerja serta Guru-Guru SMA di kota Makassar masih membutuhkan motivasi sebagai booster dalam meningkatkan kelincahan mereka dalam bekerja.

6. Daftar Pustaka

- Aris, A. A. (2021). Point of View Research Management Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 2(2), 253–265. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Didiharyono, & Kausar, A. (2022). *Statistika Ekonomi, Konsep Dasar dan Penerapannya* (1st ed.). Nas MEdia.
- Dohaney, J., de Róiste, M., Salmon, R. A., & Sutherland, K. (2020). Benefits, barriers, and incentives for improved resilience to disruption in university teaching. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 50. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2020.101691>
- Kausar, A., Sujatmiko, S., Muchsidin, M., Baharuddin, C., & Bazergan, I. (2022). Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Kualitas Pelayanan dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak di KPP Pratama Makassar Barat. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 5(2), 228–242.
- Khambayat, S. P. (2019). *A bird eye view on literatures on Human Resources Agility*. 21(16), 124–127.
- Malik, M., Sarwar, S., & Orr, S. (2021). Agile practices and performance: Examining the role of psychological empowerment. *International Journal of Project Management*, 39(1), 10–20. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2020.09.002>
- McMackin, J., & Heffernan, M. (2021). Agile for HR: Fine in practice, but will it work in theory? *Human Resource Management Review*, 31(4). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100791>
- Megawaty, M. (2019). Kepribadian Locus of Control Karyawan Marketer Pada Pt. Bank Panin Dubai Syariah. *AKMEN Jurnal Ilmiah*, 16, 40–49.
- Munteanu, A. I., Bibu, N., Nastase, M., Cristache, N., & Matis, C. (2020). Analysis of practices to increase the workforce agility and to develop a sustainable and competitive business. *Sustainability (Switzerland)*, 12(9). <https://doi.org/10.3390/SU12093545>
- Nagel, R. N. (2014). *Report. January 1991*.
- Nitro, C. A. I. (2020). *Ekonomi, Bisnis dan Keuangan di Masa Covid 19* (1st ed.). AA. Rizky.

- Othman, N., Mujir, S. J. M., & Ibrahim, M. S. (2010). Multi-dimensional leadership orientation of academic department heads and lecturer commitment in Malaysian polytechnics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 9, 1607–1611. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.373>
- Purwanto S.K. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen*, 14(01), 47–58.
- Rzepka, A., & Bojar, E. (2020). *Leadership as One of the Factors Shaping the Development of an Agile Organization Teal Organizations in the age of economy 4.0 View project*. March, 383–391. <https://www.researchgate.net/publication/339776997>
- Salam, K. N., & Taufik, M. I. (2020). The Effect of Perceived Enjoyment on the Decision of Digital Payment Utilization in Millennial Generation. *Hasanuddin Economics and Business Review*, 4(2), 50. <https://doi.org/10.26487/hebr.v4i2.2442>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Suti, M., Syahdi, M. Z., & D., D. (2020). Tata Kelola Perguruan Tinggi dalam Era Teknologi Informasi dan Digitalisasi. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 203. <https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.635>