

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

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

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

Seorang guru harus dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Untuk menjadi guru sebagai tenaga profesional harus perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan melalui berbagai kegiatan, misalnya kegiatan penataran, pelatihan serta berkesempatan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Namun perlu juga memperhatikan

peningkatan profesionalitas guru dari aspek yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, perabarian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan kinerja guru diharapkan meningkat.

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

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

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

Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam mengajar, baik faktor dari dalam diri guru maupun dari luar dirinya seperti keefektifan seorang guru. Guru yang memiliki keefektifan yang tinggi akan lebih berhasil dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki keefektifan atau kesungguhan dalam tugasnya yang sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab

dalam kegiatan pembelajaran yang baik. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingnya. Efektivitas kerja guru ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, sekolah harus memperhatikan keberadaan guru agar bekerja dengan kinerja yang tinggi dan sungguh-sungguh. Maka dari itu guru harus dilibatkan dalam penyusunan berbagai rencana dan penetapan tujuan sehingga mereka bertanggung jawab dalam mencapai tujuan.

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

Berdasarkan hasil observasi dengan guru Se-Kecamatan Medan Tembung keefektifan kerja guru yang rendah. Kenyataan ini tampak dari persiapan guru dalam pembelajaran seperti program tahunan, program semester, silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) belum tertata dengan baik dan efektif ada sekitar 45%, pemanfaatan media dan sumber belajar yang tidak efektif 35%,

guru melakukan inovasi untuk pengembangan bahan ajar 15% dan sekitar 40% kemauan guru untuk mengembangkan potensi dan kualitas diri, sehingga minimnya prestasi siswa maupun efektivitas kerja guru.

Upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja guru tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan produktivitas kerja guru, kualitas guru, efisiensi kerja guru, kepuasan kerja seorang guru, keunggulan kerja guru dan pengembangan kerja guru.

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

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

Guru merupakan unsur pokok sangat penting serta berpengaruh dalam proses pendidikan dan pengajaran. Oleh sebab itu perlu mendapat perhatian yang

serius dari segala pihak mengenai tugas dan tanggung jawabnya terutama masalah semangat kerja guru dalam bekerja. Keefektifan guru sangat berpengaruh terhadap kelancaran tugas yang akan dilaksanakan di sekolah.

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

Sehubungan dengan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka ukuran efektivitas merupakan suatu standar akan terpenuhinya mengenai sasaran dan tujuan yang akan dicapai serta menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi, program/kegiatan melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal.

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

Menurut Nitisemito (2001:45), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik.

Maka dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja ketika menjalankan tugas-tugas yang diberikan padanya.

Untuk menjaga kelangsungan operasional sekolah, hal yang harus diperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong kinerja guru. Dalam hal ini motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan efektivitas

kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya,

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

Luthans (2009:247) berpendapat kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja yang tinggi tidak akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah tetapi hal tersebut mungkin membantu. Sebaliknya, jika terdapat ketidakpuasan kerja, maka pergantian karyawan mungkin tinggi. Usia dan kedudukan dalam organisasi, komitmen pada organisasi mungkin memainkan peranan. Kepuasan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja, mengurangi

pergantian karyawan dan ketidakhadiran. Banyak ahli perilaku organisasi dan manajer berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan hal penting dalam organisasi.

Efektivitas kerja guru, lingkungan kerja sekolah dan motivasi kerja guru akan berpengaruh secara psikologis terhadap kepuasan kerja, lingkungan sekolah yang tertata dengan rapi akan membuat guru melakukan efektivitas kerja dengan cepat dan tepat maka ia akan bekerja secara sukarela dan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan teori yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa ada kaitan yang erat antara kepuasan kerja dengan efektivitas seorang guru atau karyawan di dalam organisasi atau lembaga tempat ia bekerja. Orang yang merasa puas tidak akan mudah meninggalkan kerjanya atau pindah kerja.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah yang mempengaruhi efektivitas kerja guru yaitu: (1) Bagaimana efektivitas kerja guru di SMA Se-Kecamatan Medan Tembung? (2) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas kerja guru? (3) Lingkungan kerja sekolah yang mana dapat meningkatkan efektivitas kerja guru? (4) Apakah faktor lingkungan kerja sekolah berpengaruh dengan efektivitas kerja guru? (5) Apakah faktor motivasi kerja guru berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru? (6) Apakah faktor kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru?

### **C. Pembatasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja guru, namun dalam penulisan ini peneliti hanya mencari pengaruh lingkungan kerja sekolah, motivasi kerja guru dan kepuasan kerja guru terhadap efektivitas kerja guru di SMA. Subjek penelitian ini dibatasi pada guru-guru SMA Se-Kecamatan Medan Tembung.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Se-Kecamatan Medan Tembung?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMA Se-Kecamatan Medan Tembung?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMA Se-Kecamatan Medan Tembung?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap efektivitas kerja guru di SMA Se-Kecamatan Medan Tembung?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja guru terhadap efektivitas kerja guru di SMA Se-Kecamatan Medan Tembung?



### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap keputusan kerja guru di SMA Se-Kecamatan Medan Tembung
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru di SMA Se-Kecamatan Medan Tembung
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMA Se-Kecamatan Medan Tembung
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap efektivitas kerja guru di SMA Se-Kecamatan Medan Tembung?
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja guru terhadap efektivitas kerja guru di SMA Se-Kecamatan Medan Tembung?

### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil temuan dalam penelitian ini dapat memperkaya teori manajemen pendidikan yang berhubungan dengan manajemen organisasi dan sumber daya manusia (SDM).
  - b. Temuan penelitian ini dapat memberikan informasi tentang efektivitas kerja guru di SMA Se-Kecamatan Medan Tembung dalam kaitannya

dengan lingkungan kerja, motivasi kebutuhan dan kepuasan kerja.

- c. Dapat menambah bahan kajian khususna masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor yang menentukan peningkatan efektivitas kerja guru.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis lain dapat menjadi masukan dan pembanding dari segi teknis maupun hasil temuan sehingga saling sumbang saran untuk pengembangan hasil penelitian dan wawasan keilmuan.
- b. Bagi guru bermanfaat untuk mengembangkan disiplin kerja dan inovasi dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan.
- c. Bagi kepala sekolah bermanfaat untuk pembinaan guru, penerapan disiplin kerja dan pendukung peningkatan kualitas pembelajaran.
- d. Bagi dinas pendidikan, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam hubungannya dengan hal-hal yang menyangkut efektivitas kerja.