

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan aset berharga bagi setiap organisasi. Bagaimana tidak, sebuah organisasi yang memiliki Sumber Daya Manusia yang berkompeten dapat memiliki daya saing yang kuat dalam dunia kerja pada saat ini. Seperti yang disampaikan oleh Yuniarsih & Suwatno (2016, hlm. 8), “Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia”.

Hal yang sangat menarik untuk dikaji berhubungan dengan sumber daya manusia adalah efektivitas kerjanya. Efektivitas kerja adalah keadaan yang menunjukkan ketercapaiannya suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan penerahan segala daya yang terdapat pada manusia melalui aktivitas-aktivitasnya. Oleh karena itu, sebuah organisasi mengharapkan pegawainya bekerja secara efektif berdasarkan faktor-faktor pendukung efektivitas kerja.

Guru merupakan unsur pokok yang sangat penting serta berpengaruh dalam proses pendidikan dan pengajaran. Oleh sebab itu kinerja guru perlu mendapat perhatian yang serius, terutama mengenai pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin perlu mempertimbangkan dan memperhatikan lingkungan kerja guru. Kelancaran tugas dan keefektifan kerja guru sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan di sekolah. Guru berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka perhatian terhadap peningkatan efektivitas kerja guru menjadi penting.

Merujuk pada Undang-Undang Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen (2005, No. 14, Pasal 1) menyatakan:

Guru sebagai pendidik profesional memiliki peran 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 pekerjaannya. Sekolah harus memperhatikan keberadaan guru agar bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh, maka dari itu guru harus dilibatkan dalam penyusunan berbagai rencana dan penetapan tujuan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara serta pengalaman 3 bulan selama PPL yang dilakukan peneliti di SMK PGRI 2 Cimahi dapat disimpulkan bahwa keefektifan kerja guru masih belum optimal. Kenyataan ini tampak dari persiapan guru dalam pembelajaran seperti perencanaan tugas, disiplin kerja, tanggung jawab, prakarsa dan kepemimpinan belum mencapai hasil yang optimal. Berikut data penilaian kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi pada tahun 2014-2018 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Skala Penilaian Kerja di SMK PGRI 2 Cimahi**

No	Uraian	Perencanaan Target (%)	Realisasi (%)			
			2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
1.	PERENCANAAN TUGAS					
	a. Pembuatan RPP	100	71	71	85	85
	b. Penyelesaian RPP	100	83	80	85	86
	c. Evaluasi RPP	100	73	75	75	75
2.	DISIPLIN KERJA					
	a. Kehadiran	100	75	75	73	73
	b. Presensi Picket	100	71	68	75	76
	c. Ikut Serta Rapat	100	73	70	70	70
3.	TANGGUNG JAWAB	100	80	75	80	82
4.	PRAKARSA	100	80	80	82	82
5.	KEPEMIMPINAN	100	83	80	85	85

Sumber: Bagian Tata Usaha SMK PGRI 2 Cimahi

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa presentasi pencapaian setiap uraian didalam penilaian kerja guru belum mencapai perencanaan target yang seharusnya batas idealnya mencapai 100%, oleh karena itu data ini dapat menunjukkan bahwa efektivitas kerja guru belum optimal.

SMK PGRI 2 Cimahi ini terletak di Jalan Citeureup No. 153, Cimahi Utara, Kota Cimahi, Jawa Barat 40512. SMK PGRI 2 Cimahi merupakan sekolah swasta yang dimiliki oleh yayasan dan ada 4 (empat) Program Keahlian yaitu Program Keahlian Akuntansi, Administrasi Perkantoran, Farmasi serta Pemasaran. Kemudian di SMK PGRI 2 Cimahi memiliki 48 tenaga pendidik diantaranya berstatus kepegawaian menjadi Guru Tetap Yayasan (GTY), Guru Tidak Tetap (GTT) atau Honorer, dan Guru PNS. Data jumlah guru di SMK PGRI 2 Cimahi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1 Jumlah Guru di SMK PGRI 2 Cimahi**

Status Kepegawaian			Jumlah (Orang)
GTY (Non PNS)	GTT (Non PNS)	PNS	
40	4	4	48

Sumber: Bagian Tata Usaha SMK PGRI 2 Cimahi

Dari data di atas, SMK PGRI 2 Cimahi memiliki 48 tenaga pendidik yaitu terdiri dari Guru Tetap Yayasan (GTY) dengan jumlah 40 orang, Guru tidak tetap (GTT) dengan jumlah 4 orang dan guru PNS dengan jumlah 4 orang.

Tidak semua guru di SMK PGRI 2 Cimahi memiliki efektivitas kerja yang tinggi. Hal ini juga dapat berpengaruh pada efektivitas sekolah sehingga dapat mempengaruhi kualitas lulusan peserta didiknya, dan juga berpengaruh pada kualitas gurunya tersebut.

Kemudian tingkat kehadiran guru dapat dijadikan dasar untuk melihat gambaran sejauh mana efektivitas organisasi yang sudah dimiliki oleh guru SMK PGRI 2 Cimahi. Berikut ini adalah rekapitulasi data kehadiran guru di SMK PGRI 2 Cimahi berikut:

**Tabel 1. 2 Rekapitulasi Kehadiran Guru di SMK PGRI 2 Cimahi  
Periode 2014/2015 s.d periode 2017/2018**

No	Tahun Ajaran	Kehadiran Guru (%)	Peningkatan/Penurunan (%)
1.	2014/2015	78,35	–
2.	2015/2016	80,25	9,28
3.	2016/2017	70,76	(-9,49)
4.	2017/2018	70,25	(-0,51)

Sumber: Bagian Tata Usaha SMK PGRI 2 Cimahi (data diolah sendiri)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran guru tidak 100% terpenuhi setiap tahun ajarannya. Kehadiran guru tahun 2014/2015 mencapai 78,35%, kemudian tahun 2015/2016 mengalami kenaikan sebesar 9,28% menjadi 80,25%, dan pada tahun 2016/2017 mengalami penurunan sebanyak 9,49% menjadi 70,25%, lalu pada tahun 2017/2018 mengalami penurunan kembali sebanyak 0,51 menjadi 70,25%.

Sehingga, berdasarkan analisis data absen di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah kehadiran pada tahun 2014/2015 mencapai 78,35%, kemudian kehadiran guru yang paling tinggi berada pada tahun 2015/2016 yaitu sebesar 80,25%, kemudian pada tahun 2016/2017 mencapai 70,76%, kemudian yang paling rendah terdapat pada tahun 2017/2018 yaitu sebesar 70,25%. Berdasarkan hasil wawancara pada bagian umum masih dijumpai guru yang telat memulai masuk kerja dan ketidakhadiran guru tanpa alasan.

Hal ini menandakan bahwa masih terdapat guru yang merasa tidak puas sehingga terjadi penurunan tingkat kehadiran guru. Apabila guru sering tidak hadir maka efektivitas kerja guru dalam pembelajaran akan berkurang.

Permasalahan mengenai masih belum optimalnya efektivitas kerja guru harus segera dipecahkan umumnya di Negara Indonesia dan khususnya di SMK PGRI 2 Cimahi, karena jika efektivitas kerja tidak diatasi maka jangka pendek dari akibat belum optimalnya efektivitas kerja adalah tidak kondusifnya lingkungan kerja yang ada di sekolah. Akibat jangka panjang dari belum

optimalnya efektivitas kerja guru adalah rendahnya kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) yang dihasilkan oleh sekolah. Untuk memecahkan permasalahan efektivitas kerja guru menggunakan Teori Perilaku Organisasi.

## **1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Studi pendahuluan yang penulis lakukan di SMK PGRI 2 Cimahi menemukan bahwa permasalahan yang menjadi pokok penelitian adalah belum optimalnya efektivitas kerja guru.

Efektivitas kerja guru yang belum optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor. Gie, T. L. (1991, hlm. 98) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja terdiri dari motivasi, kemampuan kerja, suasana kerja, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas dan prosedur kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah faktor lingkungan kerja. Keterkaitan lingkungan kerja yang terbentuk tidak lain untuk mendapatkan tercapainya sasaran yang dikehendaki. Bila masing-masing individu dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan maka kondisi ini akan membantu peningkatan efektivitas.

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja guru, maka sehubungan dengan keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan serta berdasarkan observasi yang penulis lakukan dan merujuk pada data empirik yang telah ada, maka penulis memfokuskan penelitian ini pada satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja guru yaitu lingkungan kerja di SMK PGRI 2 Cimahi.

Berdasarkan pemaparan dan penyajian data awal yang penulis lakukan berupa rekapitulasi kehadiran guru, dampak negatif dari adanya kehadiran guru yang tidak optimal serta gejala-gejala yang muncul dari lingkungan kerja, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi. Merujuk pendapat Gie, T. L. (1991, hlm. 98) salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah lingkungan kerja.

Sekaitan dengan pentingnya lingkungan kerja yang mempengaruhi efektivitas kerja guru, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan

mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK PGRI 2 Cimahi”.

Berdasarkan pernyataan masalah (*problem statement*) dan pemaparan masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pernyataan penelitian (*research question*) sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kondusif atau tidaknya lingkungan kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi?
2. Bagaimana gambaran tingkat efektivitas kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi?

Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan sasaran atau harapan yang ingin dicapai dalam penelitian sehingga penelitian dapat lebih terfokus dan terarah. Adapun tujuan penelitian yang diharapkan meliputi:

#### **1. Tujuan Umum**

Secara umum penelitian ini bertujuan memperoleh data yang valid dan reliabel tentang efektivitas kerja guru dilihat dari lingkungan kerja.

#### **2. Tujuan Khusus**

Adapun secara khusus, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui gambaran kondusif atau tidaknya lingkungan kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi.
- b. Mengetahui gambaran tingkat efektivitas kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi.
- c. Mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi.

#### 1.4. Kegunaan Penelitian

Jika tujuan penelitian yang dikemukakan di atas dicapai, penelitian ini akan memberikan dua macam manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

##### 1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan pengembangan teori. Dalam disiplin ilmu manajemen perkantoran khususnya dan dapat memperluas wawasan serta pengetahuan yang berkaitan dengan efektivitas kerja yang ditimbulkan dari lingkungan kerja guru.

##### 2. Kegunaan Praktis

Adapun Secara Praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi sekolah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang baik dalam membenahi lingkungan kerja untuk efektivitas kerja guru.
- b. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru. Selain itu, diharapkan pula penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti lainnya yang mungkin tertarik untuk dapat meneliti permasalahan yang sama.
- c. Bagi penulis, untuk memenuhi salah satu syarat menempuh ujian sidang sarjana pada program studi Pendidikan Manajemen Perkantoran Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.
- d. Sebagai telaah pustaka kepada penulis lain yang berminat untuk mengembangkan penelitian ini pada masa-masa yang akan datang.