

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap dan perilaku. Dalam dunia pendidikan, kualitas pendidikan sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang memiliki keterampilan dan keahlian sangat dibutuhkan untuk memenuhi pembangunan bangsa di berbagai bidang. Pendidikan juga merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki ilmu pengetahuan, kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya maupun masyarakat bangsa dan negara.

Guru merupakan bagian dari sistem yang akan menentukan keberhasilan pendidikan. Guru dalam proses pembelajaran harus memiliki kemampuan tersendiri guna mencapai tujuan dalam melaksanakan pendidikan pada umumnya dan proses pembelajaran pada khususnya. Untuk memiliki kemampuan tersebut guru perlu membina diri secara baik karena fungsi guru itu sendiri adalah membina dan mengembangkan kemampuan siswa secara profesional di dalam

proses pembelajaran. Guru dituntut dapat bekerja dengan teratur dan konsisten, tetapi kreatif dalam menghadapi pekerjaannya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan metode dan model pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku.

Berbagai upaya peningkatan efektivitas kerja guru telah dilakukan oleh pemerintah antara lain dengan melengkapi sarana dan prasarana, peningkatan kemampuan teknis guru dalam mengajar melalui penataran dan lokakarya, memberikan kemudahan bagi guru yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 atau S2. Upaya yang juga telah dilakukan pemerintah adalah dengan pemberian tunjangan fungsional dan kemudahan kenaikan pangkat bagi tenaga pendidik. Bahkan untuk meningkatkan kesejahteraan guru, pemerintah juga telah mengeluarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD), bahwa seorang guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Disebutkan pada Pasal 1 Ketentuan Umum, guru profesional yang dimaksud adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang sebagai sumber penghasilan yang memerlukan keahlian, kemahiran, dan kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Salah satu usaha yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme guru yang

berdampak pada peningkatan kesejahteraan guru yaitu pemerintah telah melaksanakan program sertifikasi. Sertifikasi guru diartikan sebagai pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Sertifikasi pendidik ini diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi dan telah lulus uji sertifikasi pendidik. Sertifikasi guru ini merupakan salah satu tanggung jawab yang dilakukan pemerintah sebagai penghargaan untuk menjadikan guru profesional dalam peningkatan mutu pembelajaran yang diimbangi dengan kesejahteraan guru dalam bentuk pemberian tunjangan (kompensasi) sehingga efektivitas kerja guru meningkat. Pada kenyataannya, masih ada guru yang belum mengikuti program sertifikasi sehingga dapat menyebabkan sulit munculnya guru yang profesional, berkualitas, dan berkompeten.

Menjadi guru yang telah tersertifikasi harus memiliki kemampuan kreatif, efektivitas kerja mengajar yang baik di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sebagai pengajar maupun pendidik, mampu berinovasi dan motivasi tinggi sehingga dapat tercermin guru profesional yang menggambarkan kemampuan guru dalam proses pengajaran yang dilihat dari efektivitas kerja yang baik. Guru dituntut untuk mampu menyampaikan bahan pelajaran dengan menggunakan media belajar atau alat peraga yang dapat menarik siswa agar aktif dalam proses pembelajaran. Media belajar atau alat peraga dibuat agar menjadi daya tarik peserta didik dalam mengajar agar suasana tidak membosankan dan siswa dapat

menyerap materi dengan mudah. Persiapan diri untuk menguasai materi diusahakan dengan mencari informasi melalui berbagai sumber lainnya selain dari buku pegangan yang dimilikinya yaitu seperti koran, majalah, internet, artikel, jurnal, buletin, dan lain-lain. Kegiatan pembelajaran harus sesuai dengan kegiatan pembelajaran yang ada di RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) agar proses pembelajaran dapat tercapai sesuai rencana dan tujuan.

Pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas merupakan tugas pokok guru yang harus dilaksanakan secara efektif. Guru melakukan proses belajar secara efektif akan turut mempengaruhi kualitas belajar mengajar dan hasil belajar siswa. Hal ini dapat dimaklumi karena efektivitas itu berhubungan dengan pencapaian semua tujuan yang telah ditetapkan semula. Efektivitas kerja seorang guru akan berdampak pada keberhasilan guru dalam melakukan peran strategisnya yaitu meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan di sekolah. Efektivitas kerja guru memungkinkan pengawas untuk mencapai tujuan yang diharapkan (kualitas, kuantitas serta waktu) dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokoknya. Proses pembelajaran dikatakan efektif apabila terdapat kemampuan dalam kegiatan belajar mengajar sebagai usaha yang dinamis dan seimbang antara kualitas dan kuantitas pembelajaran, di samping keterbatasan sumber dana dan tenaga yang tersedia. Sebaliknya proses pembelajaran dikatakan tidak efektif, apabila proses pembelajaran itu dapat mencapai sasaran akan tetapi tidak terdapat keseimbangan antara kualitas dan kuantitas pembelajaran dengan menggunakan dana dan tenaga yang tersedia.

Efektivitas kerja suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh seorang guru. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan yaitu pemberdayaan guru. Pemberdayaan guru dalam hal ini dimaksudkan sebagai proses transformasi dari berbagai pihak yang mengarah pada saling menumbuh kembangkan, saling memperkuat. Guru yang diberdayakan diharapkan melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab yang diberikan kepadanya, menjadi guru pembimbing dalam kegiatan ekstrakurikuler seperti OSIS, Pramuka, KIR, dan lain sebagainya atau dengan mengajar di sekolah lainnya saat guru mengalami kekurangan jam mengajar. Guru dapat diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri mengikuti pelatihan atau penataran yang diadakan baik oleh sekolah maupun pemerintah.

Selain itu, pemberian kesempatan guru dalam keterlibatan bermusyawarah seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), pembagian jam mengajar, program sekolah, bantuan sekolah dan lain sebagainya di sekolah merupakan salah satu pemberdayaan bagi guru. Namun pada kenyataannya, masih ada guru yang tidak memanfaatkan menjadi guru pembimbing kegiatan ekstrakurikuler atau kegiatan lomba olimpiade yang ada untuk mencukupi jumlah jam mengajar 24 jam/minggu, banyak guru tidak dioptimalkan dalam pembagian pembimbing kegiatan ekstrakurikuler atau olimpiade. Hal ini dapat mengakibatkan guru pulang sebelum waktunya yang seharusnya guru dapat dilibatkan menjadi guru pembimbing dalam kegiatan ekstrakurikuler atau kegiatan-kegiatan lain dan bagi

guru yang jumlah mengajarnya belum mencapai 24 jam/minggu hendaknya dibudayakan dengan mata pelajaran lain atau sama di kelas yang berbeda di sekolah yang sama atau sekolah lain. tidak mengembangkan diri melalui pelatihan atau penataran yang ada sehingga pemberdayaan terhadap guru masih perlu ditingkatkan. Masih banyak guru tidak terlibat dalam musyawarah, seperti pembagian jam mengajar, program sekolah, dan bantuan sekolah.

Lingkungan kerja guru juga berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru. Suatu kondisi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila guru dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Pekerjaan tanpa didukung dengan lingkungan kerja yang baik akan membuat pekerjaan tersebut tidak maksimal. Selain itu lingkungan kerja yang baik adalah bagaimana hubungan kerja antara kepala sekolah dan guru, hal ini mencakup pembagian tugas yang jelas, komunikasi yang harmonis, persaingan yang sehat, dan perlakuan yang adil. Lingkungan yang baik yaitu salah satunya dengan tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung dalam pekerjaan guru. Sarana prasarana yang lengkap akan memudahkan guru dalam melakukan pekerjaannya seperti buku pegangan guru, LCD, peralatan lab kimia, peralatan lab fisika, peralatan lab biologi, berbagai alat musik, dan lain sebagainya. Guru diharapkan memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang sehat baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Berikut data kondisi lingkungan kerja fisik di SMA Kecamatan Terbanggi Besar.

Tabel 1. Data Kondisi Ruang di SMA Kecamatan Tebanggi Besar

Sekolah	Jenis Ruangan	Jumlah Ruang	Kondisi	Jenis Ruangan	Jumlah Ruang	Kondisi
MAN 1 Lampung Tengah	1. Kepala Sekolah	1	Baik	10. Lab.Fisika	1	Baik
	2. Kelas	21/6	Baik/ Rusak berat	11. Lab.Biologi	1	Rusak sedang
	3. Tata Usaha	1	Baik	12.Lab Kimia		
	4. Guru	2	Rusak Ringan	12. Lab.Bahasa	1	Baik
	5. Tamu	-	-	13. Mushola	1	Rusak Sedang
	6. OSIS	-	-	14.Perpustakaan	-	-
	7. UKS	-	-	15.Gedung Aula	5	Baik
	8. Kesenian	-	-	16.WC Guru	5/7	Baik/Rusak Sedang
	9. Lab.Komputer	1	Rusak Sedang	17.WC Murid	1	Rusak Sedang
SMAN 1 Tebanggi Besar	1. Kepala Sekolah	1	Baik	10. Lab.Fisika	1	Baik
	2. Kelas	33	Baik	11. Lab.Biologi	1	Baik
	3. Tata Usaha	1	Baik	12.Lab Kimia		
	4. Guru	1	Rusak Sedang	13. Lab.Bahasa	1	Baik
	5. Tamu	2	Baik	14. Mushola	1	Rusak Sedang
	6. OSIS	1	Rusak Berat	15.Perpustakaan	1	Baik
	7. UKS	1	Baik	16.Gedung Aula	5/1	Baik/Rusak Sedang
	8. Kesenian	1	Baik	17.WC Guru	8/2	Baik/Rusak Berat
	9. Lab.Komputer	1	Baik	18.WC Murid	2	Baik
SMA PGRI 1 Tebanggi Besar	1. Kepala Sekolah	1	Baik	10. Lab.IPA	1	Rusak Sedang
	2. Kelas	4	Rusak sedang	11. Lab.Bahasa	1	Rusak sedang
	3. Tata Usaha	1	Baik	12. Mushola	1	Rusak Sedang
	4. Guru	1	Rusak Sedang	13.Perpustakaan	1	Rusak Sedang
	5. Tamu	-	-	14.Gedung Aula	-	-
	6. OSIS	-	-	15.WC Guru	1	Rusak Sedang
	7. UKS	1	Rusak Sedang	16.WC Murid	2	Rusak Sedang
	8. Kesenian	-	-	17.Pos Satpam	1	Baik
	9. Lab.Komputer	1	Rusak Sedang			

Sumber: Tata Usaha Masing-Masing SMA Kecamatan Tebanggi Besar

Berdasarkan Tabel 1 dan hasil observasi yang telah dilakukan di SMA Kecamatan Tebanggi Besar, kondisi lingkungan kerja fisik masih kurang mendukung aktivitas kerja guru dan kegiatan belajar siswa. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya ruangan dengan kondisi rusak ringan maupun rusak berat.

Di sekolah MAN 1 Lampung tengah terdapat 30 ruangan dalam kondisi baik, 1 ruangan rusak ringan, 12 ruangan rusak sedang, dan 6 ruangan rusak berat. Di SMAN 1 Terbanggi Besar terdapat 59 ruangan dalam kondisi baik, 3 ruangan rusak sedang dan 3 ruangan rusak berat. Di SMA PGRI 1 Terbanggi Besar terdapat 3 ruangan dalam kondisi baik dan 14 ruangan dalam kondisi rusak sedang. Selain itu tidak lengkapnya sarana dan prasarana yang ada di sekolah dan kurang optimalnya penggunaan sarana dan prasarana di dalam kelas dan ruang guru. Sejalan dengan pendapat Barnawi dan Arifin (2012: 54) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu meliputi pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan. Masing-masing SMA di Kecamatan Terbanggi Besar, terdapat kebisingan yang ditimbulkan oleh pembangunan gedung di sekolah.

Salah satu usaha yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme guru yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan guru yaitu pemerintah telah melaksanakan program sertifikasi. Sertifikasi guru ini merupakan salah satu tanggung jawab yang dilakukan pemerintah sebagai penghargaan untuk menjadikan guru profesional dalam peningkatan mutu pembelajaran yang diimbangi dengan kesejahteraan guru dalam bentuk pemberian tunjangan (kompensasi) sehingga efektivitas kerja guru meningkat. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap tingkat efektivitas kerja seorang guru dalam meningkatkan efektivitas kerjanya, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Bentuk kompensasi yaitu

gaji atau seluruh pendapatan yang diperoleh guru setelah menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan oleh pemerintah di antaranya gaji pokok, tunjangan anak istri, tunjangan fungsional, asuransi, tunjangan sertifikasi, tunjangan wali kelas, THR, tunjangan pembimbing ekstrakurikuler, penghargaan, rumah dinas bagi kepala sekolah, darmawisata, seragam, kafetaria, uang pensiun dan lain sebagainya. Setiap diskusi tentang hubungan gaji guru (kompensasi) dengan hasil belajar harus dimulai dengan mengakui bahwa ada masalah yang harus dipecahkan dan guru harus berada di pusat pemecahan masalah tersebut. Dengan begitu kompensasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan dan penurunan efektivitas kerja guru dan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Namun kenyataannya, kompensasi yang diberikan tidak tepat waktu akan mempengaruhi tingkat kinerja guru termasuk disiplin kerja guru, dengan tidak tepat waktunya kompensasi yang diberikan ini maka guru tidak bisa memenuhi kebutuhan hidupnya terutama bagi yang sudah berkeluarga. Selain itu, masih ada guru yang tidak mendapatkan penghargaan. Tidak semua guru mendapatkan penghargaan, hanya beberapa guru yang mendapatkannya. Hal ini dapat mematahkan semangat guru dan masih ada kepala sekolah yang tidak diberikan rumah dinas.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “**Hubungan Antara Pemberdayaan Guru, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi dengan Efektivitas Kerja Pada Guru Sertifikasi SMA Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut.

1. Banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi kriteria lapangan kerja yang tersedia.
2. Masih ada guru yang belum mengikuti program sertifikasi.
3. Masih kurangnya persiapan guru dalam mengajar.
4. Masih ada guru yang belum menunjukkan efektivitas yang baik
5. Upaya pemberdayaan guru masih perlu ditingkatkan.
6. Masih ada kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman atau kondusif dan mendukung efektivitas kerja guru.
7. Pemberian kompensasi terhadap guru tidak tepat waktu sehingga dapat menurunkan motivasi guru dalam proses pendidikan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka ruang lingkup masalah penelitian ini dibatasi pada Hubungan antara Pemberdayaan Guru (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) dengan Efektivitas Kerja (Y).

D. Rumusan Masalah

Bertolak dari identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka secara operasional permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah ada hubungan antara pemberdayaan guru dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMA dan MA Kecamatan Terbanggi Besar tahun pelajaran 2014/2015?
2. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMA dan MA Kecamatan Terbanggi Besar tahun pelajaran 2014/2015?
3. Apakah ada hubungan antara kompensasi dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMA dan MA Kecamatan Terbanggi Besar tahun pelajaran 2014/2015?
4. Apakah ada hubungan antara pemberdayaan guru, lingkungan kerja, dan kompensasi dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMA dan MA Kecamatan Terbanggi Besar tahun pelajaran 2014/2015?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk.

1. Mengetahui ada hubungan antara pemberdayaan guru dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMA dan MA Kecamatan Terbanggi Besar tahun pelajaran 2014/2015.
2. Mengetahui ada hubungan antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMA dan MA Kecamatan Terbanggi Besar tahun pelajaran 2014/2015.

3. Mengetahui ada hubungan antara kompensasi dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMA dan MA Kecamatan Terbanggi Besar tahun pelajaran 2014/2015.
4. Mengetahui ada hubungan antara pemberdayaan guru, lingkungan kerja, dan kompensasi dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMA dan MA Kecamatan Terbanggi Besar tahun pelajaran 2014/2015

F. Kegunaan Penelitian

Hakekatnya penelitian yang dilakukan seseorang diharapkan akan mendapatkan manfaat tertentu. Begitu pula dengan penelitian ini diharapkan mendatangkan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sumbangan pemikiran dalam dunia pendidikan pada umumnya dan pendidikan SMA dan MA pada khususnya.
 - b. Sebagai bahan referensi bagi para peneliti lainnya yang ingin mengembangkan dunia pendidikan dan ilmu pengetahuan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja guru pada SMA dan MA di Kecamatan Terbanggi Besar.
 - b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan

kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan peningkatan efektivitas kerja guru.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian mencakup.

1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pemberdayaan guru (X_1), lingkungan kerja, (X_2), kompensasi (X_3), dan efektivitas kerja (Y).

2. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian ini adalah guru sertifikasi.

3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah SMA dan MA Kecamatan Terbanggi Besar.

4. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun pelajaran 2014/2015.

5. Disiplin Ilmu

Disiplin ilmu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah manajemen pendidikan dan manajemen sumber daya manusia.