

Efektivitas Hubungan Kerja Guru di SDN 4 Asparaga Kabupaten Gorontalo

Wawan Iskandar Gani, Novianty Djafri

Program Pascasarjana, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

email: iskandarwawan228@gmail.com, noviantydjafri@ung.ac.id

Abstract: *The effectiveness of work relationships is a factor that plays an important role in organizational activities, it needs to be fostered and developed so that organizational goals can be achieved effectively. Organizational goals will be achieved if the organization has reliable, skilled and qualified human resources so that they can provide optimal contributions and improve work performance. Both for organizations, society and employees themselves. The effectiveness of work relations is a person's positive attitude or general condition towards organizational life. The approach in this research is to use an associative approach. The type of research used is descriptive qualitative. Data collection was carried out using observation and interview techniques. Based on the research results, there are several things that are used to measure a person's work effectiveness, namely (1) steady and smooth movements, (2) rhythmic movements, (3) responding more quickly to signs, (4) being able to predict difficulties that will arise, (5)) works quietly. Thus, it can be concluded that (1) the effectiveness of employment relations is the level of a person's mastery of knowledge and skills in their work which can be measured from the length of service and the level of knowledge and skills they possess. Various efforts to fulfill teachers' needs to be good have been carried out quite well at SDN 4 Asparaga, Gorontalo Regency, (2) supporting factors for the effectiveness of teacher working relationships at SDN 4 Asparaga, Gorontalo Regency in the form of fulfilling several needs, namely physiological needs, security needs, social needs, Needs that reflect a sense of self, and teacher self-actualization needs.*

Keywords: *effectiveness; relationship; Work.*

Abstrak: Efektivitas hubungan kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam kegiatan organisasi, perlu dibina dan dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Tujuan organisasi akan tercapai apabila organisasi memiliki sumber daya manusia handal, terampil dan berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi optimal dan dapat meningkatkan prestasi kerja. Baik untuk organisasi, masyarakat, maupun pegawai itu sendiri. Efektivitas hubungan kerja adalah sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi dan wawancara. Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja seseorang yakni (1) gerakannya mantap dan lancar, (2) gerakan berirama, (3) lebih cepat menanggapi tanda-tanda, (4) dapat menduga akan timbulnya kesulitan, (5) bekerja dengan tenang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa (1) efektivitas hubungan kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Berbagai upaya pemenuhan kebutuhan guru menjadi baik sudah dilakukan dengan cukup baik di SDN 4 Asparaga Kabupaten Gorontalo, (2) faktor penunjang efektivitas hubungan kerja guru di SDN 4 Asparaga Kabupaten Gorontalo berupa pemenuhan akan beberapa kebutuhan yaitu Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan yang mencerminkan rasa diri, dan Kebutuhan aktualisasi diri guru.

Kata Kunci: efektivitas; hubunga; kerja.

PENDAHULUAN

Efektivitas hubungan kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam kegiatan organisasi, perlu dibina dan dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Tujuan organisasi akan tercapai apabila organisasi memiliki sumber daya manusia handal, terampil dan berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi optimal dan dapat meningkatkan prestasi kerja. Baik untuk organisasi, masyarakat, maupun pegawai itu sendiri. Efektivitas hubungan kerja adalah sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.

Setiap pemimpin organisasi, perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak pegawainya yang merasa puas, selalu bersemangat dalam bekerja. Pada saatnya nanti, tercapai efektivitas hubungan kerja sesuai harapan. Suatu pekerjaan dikatakan efektif bila tercapai berbagai sasaran. Telah ditetapkan tepat pada waktunya, menggunakan sumber-sumber tertentu, dan mengalokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan yang dimaksud.

Efektivitas hubungan kerja pegawai adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidaknya sangat tergantung pada penyelesaian akhir pekerjaan, cara melaksanakannya, dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan pegawai. Pentingnya efektivitas kerja dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi merupakan kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Efektivitas hubungan kerja merupakan keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia.

Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada. Efektivitas kerja dapat mengukur sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan. Tentu, dalam efektivitas hubungan kerja penetapan sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi. Efektivitas hubungan kerja dapat ditentukan dengan membandingkan antara waktu kerja yang telah ditetapkan dengan waktu yang dibutuhkan.

Tujuan penulisan artikel ini untuk mengetahui penerapan efektivitas hubungan kerja guru di SDN 4 Asparaga Kabupaten Gorontalo.

a. Pengertian Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris *effective* artinya berhasil. Sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Efektivitas berasal dari bahasa Inggris, yaitu *effectiveness* yang berarti efektivitas, keefektifan, kemujaraban, kemandirian, dan kemampuan.

Menurut Zohriah (2023:90), pencapaian tujuan menjadi sebuah penekanan dari pengertian efektivitas. Artinya, sebuah program baru dapat dikatakan efektif ketika tujuan atau sasaran yang dikehendaki dapat tercapai sesuai apa yang sudah direncanakan. Ketika tujuan atau sasaran tercapai, maka akan menimbulkan dampak positif sebagaimana yang diharapkan. Tingkat efektivitas dapat diukur dengan membandingkan antara rencana atau target yang telah ditentukan dengan hasil yang dicapai, maka pekerjaan itu pun dinilai efektif

Efektivitas berarti kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat. Manajer yang efektif adalah manajer yang memilih pekerjaan yang benar untuk dijalankan. Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya” (Kurniawan dalam Wulandari dan Simon, 2019:2).

Jadi, efektivitas adalah keaktifan, daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektivitas pada dasarnya menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan di antara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisien lebih melihat pada cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara *input* dan *output*.

b. Indikator Efektivitas

Menurut Reigeluth dan Merrill (dalam Subiyanto, 2021:14), ada empat indikator penting yang dapat dijadikan untuk mencapai efektivitas pembelajaran, keempat indikator sebagai berikut.

1. Kecermatan penguasaan perilaku yang dipelajari.
2. Kecepatan unjuk kerja.
3. Tingkat alih belajar.

c. Konsep Hubungan Kerja

Menurut Kartasapoetra, dkk (1994:18), hubungan kerja adalah hubungan-hubungan dalam rangka pelaksanaan kerja antara para pekerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas-batas perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah disepakati bersama oleh pekerja dan pengusaha. Dengan terwujudnya hubungan kerja, maka baik pengusaha maupun pekerja yang bersangkutan masing-masing telah terikat oleh isi

perjanjian tersebut dan masing-masing telah memperoleh hak. Pengusaha berhak memerintah dan menugaskan pekerja agar bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas-batas isi perjanjian kerja, dan pekerja berhak menerima upah dan jaminan-jaminan lainnya yang diberikan pengusaha tanpa melampaui pula batas-batas isi perjanjian kerja.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Menurut Wisoso dan Judiantoro (1992:10), hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja adalah jalinan kerja sama berdasarkan asas saling menghargai, dan dibatasi oleh aturan-aturan yang berlaku atas kesepakatan bersama. Hubungan kerja ditandai dengan perjanjian kerja antara pemilik pekerjaan dan pekerja.

d. Unsur-unsur Hubungan Kerja

Hubungan kerja mempunyai beberapa unsur yaitu.

1. Perintah

Dalam perjanjian kerja unsur perintah ini memegang peranan yang pokok, sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja, dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidak sama yaitu pihak satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah) sedangkan pihak lain kedudukannya di bawah (pihak yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 13 disebutkan bahwa (1) pemberi kerja memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja, (2) pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja, (3) pemberi kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat 2 dalam memperkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan dan mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

2. Pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus adanya suatu pekerjaan. Perjanjian itu mencakup perjanjian dan dikerjakan sendiri oleh pekerja. Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut pada pokoknya wajib menjalankan pekerjaannya sendiri,

karena apabila pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaan tersebut adalah orang lain, maka akibatnya akan sulit dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja.

3. Adanya upah

Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja.buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah dan/ atau akan dilakukan.

4. Tunjangan tetap

Menurut Rukiyah L dan Sahrizal (2013:210), tunjangan tetap ialah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan secara rutin kepada pekerja/buruh perbulan yang besarnya relatif sama. Contoh: tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi dan lain-lain.

5. Tunjangan tidak tetap

Tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh. Penghitungannya berdasarkan kehadiran kerja. Contoh: tunjangan transportasi, tunjangan makan, biaya operasional dan lain-lain.

Berdasarkan pandangan tersebut dapat dikatakan bahwa unsur-unsur hubungan kerja di antaranya (1) pemerintah, (2) pekerjaan, (3) adanya upah, (4) tunjangan tetap, (5) tunjangan tidak tetap.

e. Penerapan Efektivitas Hubungan Kerja

Untuk terwujudnya kerja yang efektif, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Steers (1985:9-11) mengidentifikasi empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, karakteristik kebijakan manajemen.

1. Karakteristik organisasi mempengaruhi efektivitas kerja. Karena karakteristik organisasi ini menggambarkan struktur yang harus dilalui oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Struktur organisasi merupakan cara untuk menempatkan manusia sebagai bagian dari pada suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola-pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
2. Karakteristik lingkungan. Secara keseluruhan berada dalam lingkungan organisasi seperti peralatan, perlengkapan, hubungan di antara pegawai dan kondisi kerja. Ciri

lingkungan ini selalu mengalami perubahan artinya memiliki sifat ketidakpastian karena selalu terjadi proses dinamisasi.

3. Karakteristik pekerja. Faktor inilah yang paling berpengaruh terhadap efektivitas kerja, karena betapa pun lengkapnya sarana dan prasarana, betapa pun baiknya mekanisme kerja tanpa dukungan kualitas sumber daya yang mengisinya tidak akan ada artinya.
4. Karakteristik kebijakan dan praktik manajemen. Praktik manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang dalam mengkondisikan semua hal ada didalam organisasi. Kebijakan dan praktik manajemen ini harus memperhatikan juga unsur manusia sebagai individu yang memiliki perbedaan bukan hanya mementingkan strategi mekanisme kerja saja. Mekanisme kerja ini meliputi penetapan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan sumber daya dan menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan yang bijaksana, adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan inovasi organisasi.

Ada beberapa syarat-syarat eksplisit mengenai efektivitas hubungan kerja menurut Steers (1985:135) yakni.

1. Setiap organisasi harus mampu membina dan mempertahankan suatu jumlah pekerja terampil.
2. Organisasi harus mampu memiliki prestasi, peranan yang dapat diandalkan oleh pegawainya.
3. Organisasi yang efektif juga menuntut agar para peegawainya mengusahakan bentuk tingkah laku yang spontan dan inisiatif.

Untuk memahami aspek-aspek dari penerapan efektivitas hubungan, perlu dilakukan hal-hal berikut ini.

1. Proses pencapaian tujuan organisasi. Akan lebih lancar, tertib, dan efektif apabila dalam pribadi anggota organisasi, telah tertanam kesadaran dan keyakinan yang mendalam bahwa tercapainya tujuan organisasi pada dasarnya berarti tercapainya pula tujuan mereka secara pribadi.
2. Strategi pencapaian tujuan. Langkah kedua dari pimpinan dalam mengelola organisasi secara efektif dan efisien. Pencapaian tujuan secara efektif dan efisien tentunya sangat ditentukan oleh efektivitas kerja pegawai. Sedangkan efektivitas kerja pegawai itu sendiri sangat mengharapkan kejelasan strategi pencapaian tujuan, sehingga hal itu menjadi salah satu aspek dasar pengukuran efektivitas kerja.

3. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap. untuk mencapai efektivitas kerja memerlukan job deskripsi yang tegas dengan job analisis yang jelas, sehingga proses memanager karyawan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat.
4. Perencanaan yang matang merupakan acuan kerja setiap organisasi bila perencanaannya matang, maka pelaksanaan yang dilakukan memungkinkan lancarnya proses kerja yang efektif dan efisien, karena perencanaan menjadi acuan untuk kerja. Dalam perencanaan tersebut tertuang berbagai tujuan dan target. Rencana dapat dijadikan aspek dasar sebagai acuan pula untuk mengevaluasi hasil kerja
5. Penyusunan program yang tepat. Merumuskan sekarang yang dikerjakan, untuk masa depan. Jelaslah bahwa efektivitas hubungan kerja dapat ditindaki (a) memperkirakan keadaan yang dicapai, (b) mengambil keputusan dalam menghadapi masa depan, (c) meningkatkan orientasi masa depan, (d) mengambil resiko yang telah diperhitungkan, (e) memperhitungkan faktor-faktor pembatas yang diduga akan menghadapi dalam berbagai segi kehidupan organisasi, (f) memperhitungkan situasi lingkungan yang akan timbul baik yang bersifat politik, ekonomi, nilai-nilai sosial, ilmu pengetahuan dan teknologi.
6. Tersedianya sarana dan prasarana kerja. Bila sarana kerja ternyata tidak lengkap, akan sulit mencapai efektivitas hubungan kerja yang tinggi dengan sarana dan prasarana yang ada.
7. Pelaksanaan yang efektif dan efisien. Kejelasan tujuan, tepatnya strategi, efektivitas proses perumusan kebijakan, matangnya rencana, kelengkapan sarana memadai, semua itu akan sangat kurang berarti bila pelaksanaan kerja secara operasional tidak efektif dan tidak efisien. Karena dengan pelaksanaan itulah yang akan mendekatkan suatu rencana atau harapan pada tujuan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelaksanaan yang efektif dan efisien dapat dikatakan sebagai salah satu kunci yang akan menentukan efektivitas kerja karyawan dalam pencapaian tujuan yang tinggi.
8. Sistem pengawasan dan pengendalian yang mendidik. Aspek terakhir yang mudah diucapkan tetapi sukar dilaksanakan oleh seorang pimpinan. Banyak faktor yang dapat membentuk pimpinan menjadi seorang pengawas dan pengendali yang mendidik, misalnya dengan mendalami ilmu manajemen, pengalaman kerja, sifat bawaan, tingkat IQ yang tinggi dan lain-lain. Semua faktor itu dapat menjamin terbentuknya pengawas dan pengendali yang mendidik bila hanya berdiri sendiri, biasanya kelemahan yang lain akan mudah terlihat atau terasa oleh para karyawan.

METODE PELAKSANAAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu data yang dikumpulkan dan diwujudkan secara langsung dalam bentuk deskripsi atau gambaran tentang suasana, kejadian objek secara menyeluruh dan apa adanya berupa kata-kata tertulis dari orang atau perilaku yang diamati. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Efektivitas Kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja seseorang sebagai berikut.

1. Gerakannya mantap dan lancar. Setiap guru yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan. Berdasarkan hasil wawancara yang berhubungan dengan indikator efektivitas kerja guru yaitu gerakan mantap dan lancar, semua informan menjawab sama yaitu setiap guru di SDN 4 Asparaga Kabupaten Gorontalo sudah bekerja dengan yakin, tanpa ada keraguan dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan cepat.
2. Gerakan berirama. Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Berdasarkan hasil wawancara yang berhubungan dengan indikator efektivitas kerja guru yaitu gerakan berirama, semua informan menjawab sama, yang peneliti simpulkan yaitu guru di SDN 4 Asparaga Kabupaten Gorontalo sudah sangat terbiasa dalam melakukan tugas dan tanggung jawab masing-masing, sehingga dengan mudah dapat menemukan solusi jika ada masalah yang dihadapi dalam pekerjaan.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda. Artinya guru mengenali tanda-tanda seperti halnya akan terjadinya kekeliruan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang berhubungan dengan indikator efektivitas kerja guru yaitu lebih cepat menanggapi tanda-tanda, semua informan menjawab sama yaitu di dalam bekerja, guru di SDN 4 Asparaga ini sudah mengenali sedemikian rupa bentuk dan jenis pekerjaan yang telah ditugaskan kepada masing-masing. Jadi, guru juga sudah tahu betul bagaimana cara menghadapi masalah yang dihadapi di dalam bekerja, dan sudah mengetahui hal-hal apa saja yang bisa menyebabkan permasalahan di dalam bekerja.

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan. Sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh efektivitas dimilikinya, maka seorang guru yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya. Berdasarkan hasil wawancara yang berhubungan dengan indikator efektivitas kerja guru yaitu dapat menduga akan timbulnya kesulitan, semua informan menjawab sama, yang peneliti simpulkan yaitu setiap guru di SDN 4 Asparaga Kabupaten Gorontalo sudah berpengalaman di dalam tugas dan pekerjaannya masing-masing, sehingga setiap guru sudah siap akan semua kesulitan yang akan dihadapi di dalam bekerja dan bisa menghadapi setiap kesulitan itu.
5. Bekerja dengan tenang. Seorang guru yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar. Berdasarkan hasil wawancara yang berhubungan dengan indikator efektivitas kerja guru yaitu bekerja dengan tenang, semua informan menjawab sama yang peneliti simpulkan yaitu sebagian besar guru di SDN 4 Asparaga Kabupaten Gorontalo bekerja dengan tenang dan dengan rasa percaya diri yang baik. Hal ini dibuktikan dengan penyelesaian setiap pekerjaan yang tepat waktu oleh para guru di SDN 4 Asparaga Kabupaten Gorontalo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Efektivitas hubungan kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Berbagai upaya pemenuhan kebutuhan guru menjadi baik sudah dilakukan dengan cukup baik di SDN 4 Asparaga Kabupaten Gorontalo.
2. Faktor penunjang efektivitas hubungan kerja guru di SDN 4 Asparaga Kabupaten Gorontalo berupa pemenuhan akan beberapa kebutuhan yaitu Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan yang mencerminkan rasa diri, dan Kebutuhan aktualisasi diri guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Kartasapoetra, G, dkk. 1994. *Hukum Perburuan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Rukiyah L dan Darda Syahrizal. 2013. *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*. Jakarta: Dunia Cerdas.
- Steers, Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi Kaidah Perilaku*. Jakarta: Erlangga
- Subiyanto, Singgih. 2021. *Monograf Pengembangan Mobile Learning Menggunakan Mobile Dick Care and Carey*. Klaten: Lakeisha.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Wisoso, Hartono dan Judiartoro. 1992. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulandari, Utari dan Jhon Simon. 2019. *Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan*. Dalam Jurnal Publik Reform Undhar Medan Edisi Januari-Juni.
- Zohriah, Anis. 2023. *Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepustakaan dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan Kepustakaan*. Indramayu: Adanu Abimata.