

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan sumber daya utama yang harus dimiliki oleh organisasi. Manusia adalah aset berharga yang berperan penting dalam suatu organisasi. Robert & Jackson, (2002) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah semua orang yang berkontribusi untuk melakukan pekerjaan perusahaan, dan juga orang-orang yang bisa berkontribusi dimasa mendatang, dan mereka yang telah berkontribusi di masa lalu. Untuk mengatur manusia di dalam organisasi, tentu memerlukan manajemen sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan organisasi melalui kinerja yang baik. Tentu untuk mewujudkannya perlu usaha-usaha yang harus dilakukan organisasi. Menurut Bangun (2012), manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1 butir 1 menyatakan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Kemudian pasal 8 menyatakan bahwa, “Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana atau diploma empat, menguasai kompetensi guru (pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian),

memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Dalam hal ini sangat jelas tuntutan profesionalitas guru. Profesionalitas yang dimilikinya akan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh seorang guru. Uraian di atas menunjukkan bahwa guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Dalam proses belajar-mengajar, guru ikut berperandalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pendidikan. Oleh karena itu, guru harus memiliki kemampuan khusus dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Namun kenyataan menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih terus bermasalah.

Karena pada hakekatnya pendidikan merupakan suatu proses dalam menumbuhkan serta mengembangkan kepribadian dan kemampuan manusia sehingga memperoleh nilai yang lebih baik. Pendidikan atau dipersempit dalam arti pengajaran adalah segala sesuatu yang bersifat sadar tujuan dengan sistematis terarah pada perubahan tingkah laku menuju ke kedewasaan anak didik. Perubahan itu menunjukkan pada suatu proses yang dilalui, tanpa proses itu perubahan tidak mungkin terjadi, tanpa proses itu tujuan tidak akan tercapai dan proses yang dimaksud disini adalah proses pendidikan.

Sistem pendidikan di tingkat Madrasah Aliyah dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas mutu lulusan yang memiliki karakter baik dalam aspek kognitif, afektif maupun psikomotorik. Guru yang berkualitas pada dasarnya merupakan manifestasi dari sumber daya manusia yang produktif. SDM produktif ditandai dengan kreatifitas yang tinggi, mempunyai kemampuan mandiri untuk menghasilkan sesuatu bagi dirinya sendiri maupun untuk orang lain serta tidak tergantung pada sarana dan prasarana fisik maupun non fisik yang ada di lingkungan sekolah sebagai daya dorong kondusifnya satu satuan pendidikan lokal.

Kinerja guru tentunya sangat berdampak kepada kemajuan organisasi guna tercapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seperti yang diterangkan Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Malthis dan Jackson, 2002). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti fisik dan lingkungan social yang diperhatikan oleh organisasi. Adapun hasil dari penelitian Bhat (2013) yang menunjukkan bahwa kinerja organisasi ditentukan secara signifikan oleh pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Omari dan Okasheh (2017), yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan

kerja utama yang berdampak terhadap kinerja pekerjaan dan harus mendapatkan perhatian lebih.

Kinerja guru sangat menentukan terhadap kualitas pendidikan karena kinerja yang baik akan mendorong (mempercepat) tercapainya tujuan pendidikan Nasional. Sejalan dengan hal tersebut, Wibowo (2010) menjelaskan kinerja diartikan dengan: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, dan (3) kemampuan bekerja. Kaitan dengan penelitian ini, arti dari kinerja adalah prestasi yang diperlihatkan oleh seseorang. Secara terminologis, kinerja adalah ukuran seberapa baik orang melakukan pekerjaannya. Jadi, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Tugas pokok guru yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP

(Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Lingkungan fisik pekerjaan merupakan bagian dari lingkungan secara keseluruhan, sebab lingkungan fisik pekerjaan adalah salah satu bagian dari 14 (empat belas) asas ilmu lingkungan. Dalam asas kesepuluh menyebutkan bahwa “*Pada lingkungan yang stabil, perbandingan antara biomassa dengan produktivitas (B/P) dalam perjalanan waktu akan naik mencapai sebuah asimtot*” (Sastrawijaya, 2000).

Pada asas tersebut dapat diartikan bahwa sistem biologi itu menjalani evolusi yang mengarah pada peningkatan efisiensi penggunaan energi dalam lingkungan fisik yang memungkinkan keanekaragaman berkembang, untuk itu lingkungan fisik jika tidak terkontrol (melebihi Nilai Ambang Batas) akan menjadi penyebab pencemaran lingkungan. Jika hal ini terjadi dalam lingkungan pabrik, perkantoran, dan lain-lain akan memberikan dampak negatif terhadap kemampuan kerja dari para karyawan atau pekerja (Ruslan, 2008). Salah satu contoh dalam persoalan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang dapat menurunkan performansi kerja adalah tentang pencahayaan pada suatu industri, seperti yang sampaikan oleh Atmodipoero (2000) bahwa performansi kerja di dalam suatu industri salah satu faktor yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini adalah kenyamanan bagi pekerja dalam menghasilkan kerja.

Pengaruh suara (tingkat kebisingan) banyak kaitannya dengan faktor-faktor psikologis dan emosional, disamping pula pengaruh fisik yang dapat berakibat kehilangan pendengaran, terjadi karena tingginya tingkat kebisingan (di atas nilai ambang batas/NAB) atau karena lamanya telinga terpapar terhadap kebisingan tersebut. Ketidaknyamanan lingkungan kerja yang diakibatkan oleh temperatur juga akan mempengaruhi penyelesaian pekerjaan dari seorang pekerja. Ketidaknyamanan akan mengakibatkan perubahan fungsional pada organ yang bersesuaian pada tubuh manusia. Kondisi panas sekeliling yang berlebihan akan mengakibatkan rasa letih dan kantuk, mengurangi kestabilan dan meningkatkan jumlah angka kesalahan kerja. Sebaliknya kondisi dingin yang berlebihan akan mengakibatkan rasa malas dan mengurangi kewaspadaan serta konsentrasi terhadap pekerjaan yang sedang dihadapinya (Nurmianto, 2003).

Demikian juga dengan kondisi temperatur, intensitas pencahayaan dan tingkat kebisingan yang sesuai akan menambah kemampuan kerja atau produktivitas tenaga kerja yang secara ekonomis akan menghasilkan nilai tambah secara spesifik maupun mutlak yang makin membesar. Hal tersebut perlu diupayakan pihak manajemen sekolah untuk meningkatkan produktivitas kerja guru secara keseluruhan, yang merupakan fungsi kualitas dari peralatan, tenaga kerja, bahan, dan metoda kerja, pembelian mesin baru dan lain-lain. Akibat yang dihadapi dari permasalahan di atas merupakan suatu pengaruh yang terjadi, disebabkan adanya faktor fisik kerja secara parsial. Hal ini belum menunjukkan suatu pengaruh dari sebab lain (faktor fisik kerja) yang berinteraksi secara bersama-sama terhadap waktu penyelesaian pekerjaan/produktivitas tenaga kerja.

Tabel 1.1
Data Keadaan Guru MAN 2
Kabupaten Gorontalo Tahun 2021

| No | Status Guru | Jumlah | Ket. |
|----|--------------|----------|------|
| 1 | Guru PNS | 22 Orang | |
| 2 | Guru Non PNS | 12 Orang | |

Sumber Data ; Bagian Administrasi MAN 2 Kab.Gorontalo 2021

Berdasarkan data diatas bahwa jika dilihat dari jumlah guru secara totalitas di MAN 2 Kab.Gorontalo memiliki jumlah guru yang cukup banyak dengan rincian : jumlah PNS 22 orang dengan prosentase 64,70 % dan Non PNS sebanyak 12 Orang dengan prosentase 37,5 %.Selanjutnya dalam penelitian ini bahwa yang menjadi obyeknya adalah guru PNS dan non PNS berjumlah 34 orang.

Fenomena-fenomena yang dijumpai tentang kinerja guru bidang studi ilmu pengetahuan sosial terutama pada guru di MAN 2 Kabupaten Gorontalo diantaranya: 1) Masih ada guru yang kurang mengaitkan keterampilan siswa saat memberikan penilaian belajar, padahal sarana dan prasarana dalam mendukung penilaian terhadap kemampuan siswa dalam belajar (praktek) tersedia di sekolah. 2) Masih ada dijumpai guru yang kurang memperhatikan kelas seperti penyusunan kerapian tempat duduk siswa saat mengajar sehingga terlihat kondisi belajar yang tidak kondusif, padahal ruang kelas mengajar jauh dari bentuk kebisingan jalan. 3) Masih ada dijumpai guru kadang-kadang membawa persiapan mengajar seperti media saat akan melakukan pembelajaran dikelas, padahal sarana

prasarana seperti peralatan-peralatan mengajar tersedia di sekolah. 4) Masih ada dijumpai guru yang kadang-kadang memberikan tugas-tugas siswa terkadang tidak padahal lingkungan fisik sekolah seperti pencahayaan ruang kelas sangat memadai untuk melakukan kegiatan belajar maupun pemeriksaan tugas siswa.

Berdasarkan permasalahan diatas menunjukkan bahwa sebagian guru mengalami kemunduruan kinerja, padahal lingkungan fisik sekolah sudah memadai untuk melakukan kegiatan belajar mengajar, maka dalam hal ini apabila tidak ditemukan solusi untuk meningkatkan kinerja guru maka kinerja guru akan selalu mengalami kemerosotan prestasi, dalam hal ini perlu ditinjau kembali segala kualitas lingkungan fisik sekolah menurut pada guru, sebab dengan lingkungan fisik sekolah yang baik dan mendukung akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru.

Sehubungan dengan pemanfaatan lingkungan fisik dan lingkungan sosial di sekolah, maka penulis tertarik menyusun penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Fisik Dan Lingkungan Sosial Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Gorontalo”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, penulis mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

- 1) Masih ada guru yang kurang mengaitkan keterampilan siswa saat memberikan penilaian belajar, padahal sarana dan prasarana dalam mendukung penilaian terhadap kemampuan siswa dalam belajar (praktek) tersedia di sekolah.

- 2) Masih ada dijumpai guru yang kurang memperhatikan kelas seperti penyusunan kerapian tempat duduk siswa saat mengajar sehingga terlihat kondisi belajar yang tidak kondusif, padahal ruang kelas mengajar jauh dari bentuk kebisingan jalan.
- 3) Masih ada dijumpai guru kadang-kadang membawa persiapan mengajar seperti media saat akan melakukan pembelajaran di kelas, padahal sarana prasarana seperti peralatan-peralatan mengajar tersedia di sekolah.
- 4) Masih ada dijumpai guru yang kadang-kadang memberikan tugas-tugas siswa terkadang tidak padahal lingkungan fisik sekolah seperti pencahayaan ruang kelas sangat memadai untuk melakukan kegiatan belajar maupun pemeriksaan tugas siswa.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan fisik berpengaruh terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Gorontalo?
2. Apakah lingkungan sosial berpengaruh terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Gorontalo?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan sosial terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Gorontalo?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui Pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Gorontalo.
2. Mengetahui Pengaruh lingkungan sosial terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Gorontalo.
3. Mengetahui Seberapa besar pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan sosial terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Gorontalo.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini terdiri dari:

1. Manfaat teoritis

Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan pendidikan dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap pemanfaatan lingkungan dan sumber belajar dengan permasalahan motivasi siswa khususnya dalam proses belajar mengajar.

2. Manfaat praktis

1) Bagi penulis

Manfaat praktis yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan empirik mengenai penerapan fungsi pengembangan pendidikan yang diperoleh selama mengikuti kegiatan perkuliahan.

2) Pihak berwenang

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat diterima sebagai kontribusi untuk meningkatkan kinerja guru secara professional dalam hal memotivasi siswa belajar dengan memaksimalkan pemanfaatan lingkungan dan sumber belajar.