

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Harapan terhadap dunia pendidikan semakin meningkat, seiring dengan kemajuan di berbagai bidang, dan tuntutan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan. Kondisi tersebut direspon oleh pemerintah dengan adanya kebijakan yang mengacu pada upaya peningkatan kinerja guru. Hal ini terlihat dari adanya standar pendidik dan tenaga kependidikan sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Kondisi tersebut menuntut guru sebagai komponen utama pendidikan memiliki kinerja dan dedikasi tinggi dalam mendidik dan membimbing peserta didiknya.

Rahino, Noor, dan Andayani (2022:11) “Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan melalui suatu proses yang membutuhkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan”.

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.¹ Sebagaimana tercantum dalam Al-Qur’an surat Al Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al Hasyr : 18)

Ayat ini menjadi bukti bahwa Al-Qur’an memandang bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

“Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan” (Barnawi dan Arifin, 2020). Kinerja guru

yang baik tentunya akan memberikan layanan pendidikan yang baik juga sehingga dapat memicu hasil kerja yang baik pula.

Kualitas kinerja guru dipengaruhi faktor dari dalam guru itu sendiri (internal) dan faktor lain dari luar (eksternal). Faktor internal yakni etos kerja (perilaku), kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, motivasi, penguasaan atas materi pelajaran, penguasaan guru atas metode pengajaran, dan kualitas pendidikan. Adapun faktor eksternal yakni lingkungan kerja, sarana prasarana pendidikan, siswa, kurikulum, manajemen sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, rekrutmen guru, status guru di masyarakat, dukungan masyarakat, dan dukungan pemerintah. Jadi peran dan tugas guru tersebut begitu dominan terhadap keberhasilan program pendidikan sekolah tidak mudah untuk dilakukan apabila guru tidak memiliki perilaku kewarganegaraan organisasi yang baik serta adanya koordinasi dengan warga sekolah, khususnya kepala sekolah. Faktor perilaku guru dalam hal ini adalah etos kerja dan lingkungan sekolah di pandang memiliki peranan penting bagi peningkatan kinerja guru. (Oktavianti, Dacholfany, dan Sutanto, 2019)

Guna meningkatkan kinerja guru salah satunya adalah dengan memperhatikan etos kerja dan faktor lingkungan kerja. Etos Kerja menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja pegawai pada suatu instansi dapat ditingkatkan dengan memperhatikan etos kerja pegawai. Etos merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa diterima secara aklamasi. Selain itu etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM dalam hal ini kinerja, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial.

Acuan tentang sikap dan persepsi guru terhadap nilai dan moral kerja berpijak pada etos kerja dalam diri guru. Etos berkaitan dengan "totalitas kepribadian serta cara mengekspresikan memandang, meyakini, dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Perwujudan etos kerja guru nampak pada perilaku kerja, kedisiplinan, dan komitmen guru dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pendidik profesional.

Etos menjadi landasan tampilan kinerja yang khas pada diri guru, sesuai dengan nilai-nilai yang diyakininya. Dengan demikian keyakinan terhadap nilai dan moral kerja dapat berpengaruh terhadap tampilan kinerja yang ditunjukkan oleh guru. Dalam etos kerja terdapat spirit dan moral kerja yang mendorong

terwujudnya komitmen dan disiplin kerja, serta kecintaan dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja.

Di sisi lain, kinerja yang ditunjukkan guru membutuhkan kedisiplinan guru dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pendidik profesional. Perwujudan disiplin guru nampak pada perilaku kerja, dan komitmen guru dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pendidik profesional. Sikap disiplin menjadi landasan tampilan kinerja guru, sesuai dengan komitmen terhadap tuntutan profesi. Dalam disiplin terdapat kesadaran individu tentang pentingnya mematuhi norma-norma yang berlaku di lingkungan sosialnya.

Pelanggaran atas norma-norma tersebut tatanan organisasi dan penyimpangan yang menghambat terwujudnya tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, terlihat pentingnya etos kerja dan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, mengingat guru adalah figur yang menjadi ujung tombak dalam keberhasilan pendidikan di lapangan. Dengan adanya etos kerja dan kedisiplinan maka orientasi kerja yang dilakukan bukan hanya sekedar menjalankan tugas, tetapi berorientasi kepada mutu dan hasil yang optimal.

Sekolah merupakan tempat mengajar dan mendidik generasi emas harus menghadirkan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja, sehingga kinerja guru dapat terus meningkat. Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja guru jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien yaitu lingkungan sosial psikologis dan lingkungan fisik. Lingkungan sosial psikologis merupakan lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya kinerja guru. Sedangkan lingkungan fisik yakni ruang kerja guru hendaknya memenuhi syarat ruangan harus bersih, ada ruangan khusus untuk kerja, peralatan dan perabotan tertata baik, mempunyai penerangan yang baik, mempunyai meja kerja yang cukup, sirkulasi udara yang baik dan jauh dari kebisingan.

Hal ini sejalan dengan tuntutan dunia pendidikan yang berkualitas yang dipicu oleh kinerja guru yang baik. Melihat peran dan harapan yang begitu besar terhadap guru, maka munculah permasalahan dalam realitas di lapangan. Pada kenyataannya tidak semua guru memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kurangnya etos kerja dan kedisiplinan masih menjadi kendala mewujudkan kinerja guru yang baik.

Tercapainya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara lembaga pendidikan atau organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan para guru mudah stres, tidak ada semangat untuk bekerja, datang tidak tepat waktu, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja itu baik maka para guru tentunya akan memiliki semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, bahkan mudah untuk konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan pada 16-21 Januari 2023 bertempat di SD Negeri Marga Tiga, didapatkan beberapa data sebagai berikut:

Tabel 1. Data Hasil Pra Survei Permasalahan Kinerja Guru

No	Uraian	Standar Nilai	Nilai
1	Menyusun rencana pembelajaran	100	46
2	Melaksanakan pembelajaran		38
3	Mengadakan hubungan antar pribadi		48
4	Melaksanakan penilaian hasil belajar		34
5	Motivasi kerja		52
6	Hubungan kerja		60
7	Keamanan		32
Rerata			44

Sumber: SD Negeri Marga Tiga, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengadakan hubungan antar pribadi, dan melaksanakan penilaian hasil belajar masih belum maksimal dalam bekerja. Dalam hal ini Kinerja Guru berupa pekerjaan yang efektif dan efisien belum dicapai dalam standar kinerja mengajar seorang guru.

Perilaku kerja yang ditunjukkan guru belum mengarah pada etos kerja yang berorientasi pada pencapaian mutu pendidikan. Rendahnya etos kerja terindikasi dari tampilan kinerja guru yang belum optimal, seperti kurangnya persiapan guru dalam mengajar dengan menyiapkan perangkat pembelajaran, berupa silabus dan RPP. Selain itu nampak pula pada kurangnya kreativitas guru dalam menggunakan media atau sumber belajar yang tersedia di sekolah. Sebagian guru masih sering telat dalam mengajar di kelas, atau bahkan tidak mengajar tanpa ada keterangan. Adapula guru yang diberi teguran karena tidak memenuhi target dalam penyampaian materi sesuai dengan kurikulum. Selain etos kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi guru, sehingga kinerja guru dapat meningkat.

Berdasarkan masalah tersebut, peneliti tertarik untuk menjawab pertanyaan seberapa jauh “Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Marga Tiga Kabupaten Lampung Timur?”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Marga Tiga Kabupaten Lampung Timur?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Marga Tiga Kabupaten Lampung Timur?
3. Apakah etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Marga Tiga Kabupaten Lampung Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Marga Tiga Kabupaten Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Marga Tiga Kabupaten Lampung Timur.

3. Untuk mengetahui etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Marga Tiga Kabupaten Lampung Timur.

D. Kegunaan penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat bermanfaat:

1. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terkait etos kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru.

2. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangsih pemikiran terkait Kinerja Guru.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru. Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas adalah suatu variabel yang ada atau terjadi mendahului variabel terikatnya. Variabel terikat adalah variabel yang diakibatkan atau yang dipengaruhi variabel bebas. Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi variabel bebas yaitu etos kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y).