

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya suatu negara, dapat dilihat dari aspek pendidikan. Negara dapat mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing melalui Pendidikan. Pendidikan adalah upaya secara sengaja dan terarah untuk memanusiakan manusia.¹ Pendidikan sebagai bagian yang menyangkut proses belajar untuk mengubah tingkah laku dan memperoleh pengetahuan sehingga dapat melaksanakan tugas sebagai manusia serta bermanfaat bagi masyarakat dan negara. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 menyatakan:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”²

¹ Muhammad Arifin dan Elfrianto, *Manajemen Pendidikan Masa Kini* (Medan:UMSU Press, 2017), hlm. 14

² Republik Indonesia, *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*, Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1

Dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing, Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 31 menjelaskan bahwa:

“Setiap warga berhak mendapatkan pendidikan. Warga negara wajib mengikuti Pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya. Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem Pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan, serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.”³

Dari peraturan tersebut menjelaskan bahwa masyarakat Indonesia berhak mendapatkan pendidikan yang layak dan pemerintah dapat memaksimalkan potensi dalam menyelenggarakan sistem pendidikan yang dapat dijangkau seluruh masyarakat Indonesia. Dalam sistem pendidikan, guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Hal ini berarti dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, sumber daya pendidik adalah faktor yang paling berpengaruh. Undang-Undang tentang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 pasal 1 menjelaskan bahwa:

³ Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945*, Pasal 31 ayat 1,2 dan 3.

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada Pendidikan anak usia dini jalur Pendidikan formal, Pendidikan dasar dan Pendidikan menengah.”⁴

Guru dapat dikatakan sebagai ujung tombak dalam pendidikan, dalam proses pendidikan guru menempati posisi yang strategis dan peranan kunci dalam kegiatan proses belajar mengajar, artinya guru harus mampu memberi bantuan kepada siswa untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan sesuai tujuan pendidikan. Guru merupakan fasilitator atau informasi yang diperlukan siswa

Berdasarkan hal tersebut maka setiap guru dituntut untuk menjadi guru profesional sebagaimana dijelaskan oleh Rusman bahwa:

Guru Profesional adalah mereka yang secara spesifik memiliki pekerjaan yang didasari oleh keahlian keguruan dengan pemahaman yang mendalam terhadap landasan kependidikan, secara akademis memiliki pengetahuan teori-teori kependidikan dan memiliki keterampilan untuk dapat mengimplementasikan teori kependidikan tersebut.⁵

Oleh karena itu sangat penting seorang guru mendapatkan pembinaan profesional secara terarah dan terprogram untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja mengajarnya, sehingga kinerja mengajarnya dapat lebih efektif dan efisien. Tugas pokok guru yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru

⁴ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 15 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

⁵ Rusman, *Belajar dan Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta:KENCANA, 2017), hlm. 157

dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Menurut Moehariono Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁶

Apabila kinerja guru meningkat, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas keluaran atau output-nya. Kinerja seorang guru banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja guru adalah lingkungan kerja. Menurut Mardiana, Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.⁷ Salah satu cara untuk menghasilkan kinerja yang produktif atau untuk menaikkan kinerja yang dimiliki seseorang adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman, kondusif, nyaman dan menyenangkan. Seseorang yang merasa nyaman berada di dalam lingkungan kerja akan dapat menciptakan kinerja yang baik.⁸ Begitu juga pada guru, guru akan mampu

⁶ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta:PT Elex Media Komputindo, 2017) hlm. 23

⁷ Yoyo Sudaryo dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: ANDI, 2018) hlm. 47

⁸ Norianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–10.

melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja guru. Guru yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan produktivitas yang tinggi. Dalam hal ini Lingkungan juga berhubungan dengan perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan yang baik akan membawa dampak yang baik pula terhadap individu. Hal ini di dukung dengan hasil penelitian oleh Muhamar Fadel dalam Skripsi yang berjudul *Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru SMAN 4 Medan*. Pada penelitian tersebut menyatakan bahwa Hipotesis dalam hasil penelitian ini diterima, dengan hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dengan kinerja guru, dimana lingkungan kerja sekolah tergolong sedang dan kinerja guru juga tergolong sedang. hal ini dibuktikan dengan $r = 0,520$, dengan $p = 0,000$ dan kontribusi faktor lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah 27,1%. Selain itu, penelitian juga dilakukan oleh Masnaifah MTD dalam Skripsi yang berjudul *Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru SD Yayasan Pendidikan Shafiyatul Amalliyah*. Pada penelitian tersebut juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja.

Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,400$; $\text{Sig} < 0,010$. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin rendah kinerja. Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. Melalui hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan sejauh ini lingkungan kerja memang sangat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja guru.

Pada saat ini guru dipaksa melakukan pengajaran dan menjalankan tugasnya dari rumah, hal ini dikarenakan pandemi Covid-19. Melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dalam surat edaran nomor 4 tahun 2020 tentang pelaksanaan kebijakan Pendidikan dalam masa darurat penyebaran *Coronavirus Disease*, proses belajar dari rumah dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut: a) Belajar dari rumah melalui pembelajaran daring/jarak jauh dilaksanakan untuk memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa, tanpa terbebani tuntutan menuntaskan seluruh capaian kurikulum untuk kenaikan kelas maupun kelulusan; b) Belajar dari rumah dapat difokuskan pada Pendidikan kecakapan hidup antara lain mengenai pandemi Covid-19; c) Aktivitas dan tugas pembelajaran belajar dari rumah dapat bervariasi antarsiswa, sesuai minat dan kondisi masing-masing, termasuk mempertimbangkan kesenjangan akses/fasilitas belajar di rumah; d) Bukti atau produk aktivitas belajar dari rumah diberi

umpan balik yang bersifat kualitatif dan berguna bagi guru, tanpa diharuskan memberi skor/nilai kuantitatif.⁹

Dengan ini, proses pembelajaran secara daring memaksa guru untuk melakukan kegiatan mengajar dari rumah sehingga guru diharuskan melakukan penyesuaian dengan lingkungan kerjanya yang baru yaitu di rumah, beragamnya keadaan dan kondisi, lingkungan kerja guru saat ini membuat guru harus beradaptasi kembali dengan lingkungan rumahnya yang saat ini harus di gunakan sebagai lingkungan kerjanya yang baru pada masa pandemi, tak jarang guru mengalami berbagai penyesuaian terhadap lingkungan fisik sekitar mulai dari tata letak dan ukuran ruangan, tingkat kebisingan dari lingkungan sekitar, sirkulasi udara dari ruangan, pencahayaan hingga keamanan saat melakukan pekerjaan dan seringkali hal yang harus di sesuaikan tersebut menjadi kendala bagi guru. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga tak luput dari penyesuaian yang dilakukan oleh guru, sejalan dengan hal itu kelengkapan sarana pada lingkungan fisiknya bisa menjadi penghambat dari guru untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya yang baru. Dengan

⁹ Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Surat Edaran No. 4 Tahun 2020 tentang “Pelaksanaan kebijakan pendidikan dalam masa darurat penyebaran Coronavirus Desease” <https://pusdiklat.kemdikbud.go.id/surat-edaran-mendikbud-no-4-tahun-2020-tentang-pelaksanaan-kebijakan-pendidikan-dalam-masa-darurat-penyebaran-corona-virus-disease-covid-1-9/> (diakses pada 3 Februari 2021)

demikian tentu kinerja guru tidak akan sama ketika lingkungan kerja guru berada di sekolah dengan lingkungan kerja yang berada di rumah.

Dalam pelaksanaan pembelajaran dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan guru di masa pandemi yang dilakukan secara daring/jarak jauh erat kaitannya dengan hasil dari kinerja guru. Kinerja guru merupakan faktor yang bersinggungan secara langsung dengan peserta didik. Menurut Moeheriono Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁰ selain itu berdasarkan berita republika.co.id bahwa seperti yang dikatakan Muhammad Ramli:

“hingga saat ini PJJ masih memiliki sejumlah kendala. Misalnya saja, keterbatasan jaringan, kepemilikan perangkat baik laptop atau handphone di antara para peserta didik terlebih di daerah hingga kemampuan beradaptasi akan teknologi bagi para tenaga pengajar dan juga tidak efektif, sebab guru tidak bisa mengenali semua siswa sehingga tidak akan terbangun interaksi timbal balik dalam proses mengajar serta 60 persen guru belum bisa menggunakan teknologi untuk pembelajaran”¹¹

¹⁰ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta:PT Elex Media Komputindo, 2017) hlm. 23

¹¹ Indira Rezkisari “*Catatan Kesemrawutan PJJ, dari Guru hingga Fasilitas*” <https://republika.co.id/berita/qdrrgu328/catatan-kesemrawutan-pjj-dari-guru-hingga-fasilitas> (diakses pada 18 Agustus 2021)

Kendala dan keterbatasan pada sarana lingkungan fisik di masa sekarang ini tidak lepas kaitannya dengan kondisi lingkungan fisik , seperti pada kelurahan lubang buaya Melalui website sistem informasi dinas lingkungan hidup DKI Jakarta yang menunjukkan bahwa kualitas udara pada Indeks Standar Pencemaran Udara di daerah Lubang Buaya mencapai angka 135, yang artinya apabila nilai ISPU (indeks standar pencemaran udara) berada di angka 101-199 maka, tingkat kualitas udara yang bersifat merugikan pada manusia ataupun kelompok hewan yang sensitif atau bisa menimbulkan kerusakan pada tumbuhan ataupun nilai estetika.¹²

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menggambarkan bagaimana keadaan lingkungan kerja sebelum pandemi Covid-19, yang artinya kegiatan mengajar masih dilakukan secara normal dan tatap muka di lingkungan sekolah. Sedangkan penelitian ini menggambarkan kegiatan belajar mengajar dimasa pandemi Covid-19 yang dilakukan secara daring dan guru melaksanakan tugas dan kewajibannya dari rumah. Berdasarkan hal tersebut, bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja guru, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang

¹² Dinas Lingkungan Hidup Prov. DKI Jakarta, "*Indeks Standar Pencemaran Udara*" <https://silika.jakarta.go.id/udara> (diakses pada 18 Agustus 2021)

berjudul “**Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri Kelurahan Lubang Buaya**”

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian yang dikemukakan di latar belakang, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan diantaranya:

1. Kebisingan tinggi menjadikan lingkungan kerja menjadi kurang kondusif
2. Kualitas udara yang buruk membuat lingkungan kerja guru menjadi tidak nyaman
3. Sarana yang kurang mendukung menyebabkan terkendalanya guru dalam bekerja
4. Kebersihan yang tidak terjaga dapat menyebabkan ketidaknyamanan
5. Kinerja guru belum berjalan optimal dikarenakan lingkungan kerja yang tidak kondusif

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, peneliti akan membatasi masalah tersebut agar penelitian ini lebih fokus dan terarah sesuai dengan tujuan. Peneliti membatasi masalah pada:

1. Lingkup penelitian pada Lingkungan Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini dibatasi pada tingkat kebisingan, kualitas udara,

sarana, dan hubungan antar karyawan. Lingkungan Kerja dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X)

2. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja guru melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam melakukan proses pengajaran dari rumah. Kinerja dalam penelitian ini adalah variabel terikat (Y)

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang, Identifikasi Masalah, dan Pembatasan masalah di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Rumusan Masalah ini adalah “Apakah terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru SD di Kelurahan Lubang Buaya?”

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis dan praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Dari Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan tentang teori lingkungan kerja dan kinerja guru serta dapat menjadi referensi untuk penelitian sejenis.

2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Sekolah, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan mengenai sejauh mana hubungan lingkungan kerja dengan kinerja guru.
- b. Bagi Guru, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan agar dapat menciptakan kinerja yang baik sehingga memotivasi para guru untuk mengembangkan kemampuan dan mencapai tujuan organisasi.
- c. Bagi Pembaca, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan untuk pihak-pihak yang tertarik membuat penelitian lebih lanjut tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru SD di Kelurahan Lubang Buaya
- d. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta permasalahan tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru SD di Kelurahan Lubang Buaya