

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan usaha dasar untuk memajukan suatu bangsa, untuk mencapai tujuan pendidikan salah satunya dengan melalui belajar. UU RI No 20 tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 ayat 1 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan “ pendidikan adalah usaha dasar 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 di perlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa pendidikan adalah usaha dasar yang dilakukan manusia untuk mewujudkan sumber daya manusia menjadi lebih baik. Dengan demikian, salah satu usaha pemerintah untuk memajukan suatu bangsa yaitu dengan melakukan perbaikan untuk meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan secara menyeluruh. Hal tersebut tidak hanya dijalankan oleh pemerintah saja melainkan seluruh masyarakat wajib ikut dalam berpartisipasi. Salah satu faktor yang dapat memenuhi keberhasilan kualitas pendidikan yaitu guru yang sebagai tenaga pengajar.

Peran guru menjadi sangat penting dalam meningkatkan pendidikan khususnya di sekolah. Sekolah merupakan bagian dari organisasi yang besar dalam upaya peningkatan mutu pendidikan yang akan memiliki dampak pada kualitas manusia secara menyeluruh. Keberhasilan atau kegagalan suatu sekolah disebabkan

oleh proses pendidikan secara umum dapat dinilai dari outputnya, yaitu orang – orang sebagai tenaga pendidikan. Komponen lainnya meliputi kurikulum, sarana prasarana, biaya dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Oleh karena itu, dunia pendidikan perlu diperbaiki secara terus menerus dan berkesinambungan, tidak hanya subjek didiknya, metode pengajaran kurikulum dan segi – segi lain yang mendukung tercapainya maksud dan tujuan pendidikan dan bahkan juga menyangkut kemampuan guru dalam mengajar peserta didik.

Menurut Sardirman (2011;125) menyatakan bahwa guru merupakan salah satu komponen manusiawi yang berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan dalam proses belajar mengajar. Karena itu untuk meningkatkan kualitas pendidikan harus bersamaan dengan peningkatan mutu atau kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Berhasil tidaknya guru dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas dapat dilihat dari prestasi atau kinerja guru dalam mengajar.

Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013;16) Kinerja adalah tingkat keberhasilan dan kemampuan individu atau kelompok orang pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2009; 67). Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau ujuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kinerja guru disekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Berbagai usaha yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Maka guru harus benar – benar berkompoten dibidangnya dan harus mampu mengabdikan secara optimal. Agar fungsi

dan tugasnya yang melekat pada jabatan fungsional dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja guru dapat dilakukan untuk menjamin bahwa guru memiliki kompetensi yang menjadi syarat untuk melaksanakan proses belajar yang berkualitas disemua jenjang pendidikan. Pada hakikatnya penilai kinerja guru bukan untuk menyulitkan guru, melainkan untuk mewujudkan guru yang profesional yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas utamanya karena kualitas layanan profesi yang bermutu.

Kinerja guru merupakan suatu hal yang penting karena menunjukkan apa yang telah diperbuat guru dalam mencapai tujuan pendidikan disekolah. Kinerja guru yang optimal merupakan harapan semua pihak, namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerja belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah Madrasah Aliyah Masyudiyah Giri menyatakan bahwa kinerja guru, salah satunya dapat diliaht dari hasil pencapaian nilai UN siswa kelas XII selama empat tahun terakhir seperti pada tabel berikut :

Tabel 1.1: Pencapaian Nilai Ujian Nasional Madrasah Aliyah Gresik

No	Nama Sekolah	2016		2017		2018		2019	
		Rata – Rata	Peringkat	Rata – Rata	Peringkat	Rata– Rata	Peringkat	Rata – Rata	Peringkat
1	Ma Al Asyhar	48,76	9	56,70	5	43,34	8	53,01	3
2	Ma Masyudiyah	59,54	4	48,12	7	61,17	4	51,68	4
3	Ma Raden Paku	50,43	8	37,06	9	38,79	9	43,81	8
4	Ma Assaadah	74,49	1	59,08	4	56,06	5	47,50	6
5	Ma Mabaul Ulum	66,89	2	64,01	2	52,02	6	47,45	7
6	Ma Kanjeng Sepuh	53,68	7	70,87	1	67,18	2	64,71	1
7	Ma Muhammadiyah	43,86	10	34,54	10	29,82	10	38,38	10
8	Ma Darul Maarif	58,56	5	41,89	8	43,80	7	51,23	5
9	Ma Al- Fattah	54,94	6	62,17	3	61,17	3	41,89	9
10	Ma Marif Sidomukti	63,40	3	52,75	6	69,15	1	54,80	2

Sumber : *Sumber : kementerian pendidikan dan kebudayaan*

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rata – rata nilai Ujian Nasional pada Masrasah Aliyah di Gresik selama empat tahun terakhir mengalami perubahan hal tersebut juga terjadi di Madrasah Aliyah Masyhadiyah yang tiap tahun mengalami penurunan. Hal ini dapat dimungkinkan dari kinerja guru yang belum maksimal kinerja guru dapat disebabkan oleh kondiisi lingkungan kerja yang tidak memadai

Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal berhubungan dengan sikap atau sifat kepribadian sedangkan faktor eksternal faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang berasal dari lingkungan kerja dimana lingkungan kerja adalah kondiisi – kondisi material dan psikologis yang ada di dalam suatu organisasi. Maka dari itu organisasi menyediakan lingkungan kerja yang memadai. lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada didalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik antara guru dengan guru, guru dengan orang tua, dan guru dengan masyarakat di sekitarnya Mulyasa (2013:193). Seperti hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah menyatakan bahwa lingkungan sekolah dan tata ruang yang ada di Madrasa Aliyah Masyhadiyah Giri ini masih kurang memadai dimana guru dan siswa harus membagi kelas dengan Madrasah Tsanawiyah dan jam mulai pelajaran di lakukan di siang hari membuat siswa menjadi kurang fokus dalam mendengarkan guru menerangkan pelajaran disisi lain siswa juga terganggu dengan kebisingan yang terjadi dan akhirnya membuat siswa tidak fokus dalam menyerap pelajaran dan guru pun hanya menjalankan mengajar tidak ada pemahaman yang lainnya. Berikut fasilitas yang tersedia di lingkungan sekolah :

Tabel 1.2 Fasilitas di Lingkungan Kerja Madrasah Aliyah Masyhadiyah Giri

Fasilitas	Jumlah	Kategori
Ruang kelas	10	Baik
Ruang kepala sekolah	1	Baik
Ruang guru	1	Baik
Mushollah	1	Kurang baik
Ruang TU	1	Kurang baik
Perpustakaan	1	Kurang baik
Ruang BK(bimbingan Konseling)	1	Baik
Laboratorium IPA	1	Baik
Kantin	1	Baik
Ruang UKS	1	Kurang baik
Ruang OSIS	1	Baik

Sumber : Tata Usaha Madrasah Aliyah Masyhadiyah Giri

Dapat dilihat pada tabel 1.2 bahwa fasilitas yang disediakan oleh sekolah sendiri kurang optimal dimana ruang kelas yang tersedia cukup sedikit dan penengelolaan masih terbilang kurang layak. Hal ini membuat kinerja guru menjadi tidak termotivasi karena kurangnya ruang gerak untuk memberi model pembelajaran yang berbeda.

Menurut Supardi (2014:19) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah sikap mental dimana itu termasuk motivasi kerja dan etika kerja. guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mendorong dan terus mengembangkan dirinya untuk memperoleh kebutuhan dan mencapai tujuan yang diinginkan dalam bekerja, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pada guru menjadikan guru menjadi bersemangat dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru yang mutlak dimiliki agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Tetapi kenyataannya yang ada di Madrasah Aliyah Mashyudiyah ini dari hasil wawancara menyatakan bahwa dorongan motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru berupa tunjangan guru yang bersertifikasi dan jaminan kesehatan. Hal tersebut dirasa cukup diterima oleh guru tetapi kinerja yang dihasilkan masih kurang memuaskan bagi sekolah karena dapat dilihat dari hasil ujian nasional yang tiap tahunnya tidak stabil selain dari nilai dapat juga terlihat pada absen kehadiran guru pada saat jam pergantian pelajaran sehingga pelajaran yang di sampaikan tidak tuntas. Hal ini dikarenakan motivasi kerja yang terbilang masih rendah, kunjungan kepala sekolah ke tiap kelas juga jarang dilakukan untuk mengawasi cara mengajar guru dan cara siswa menerima pelajaran dan motivasi kerja tiap guru berbeda – beda yang menyebabkan kinerja guru bervariasi, ada yang sudah baik dan ada yang kurang. Selain dipengaruhi oleh motivasi kerja, juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian sekolah yang dalam proses belajar mengajar menumbuhkan kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma pada siswa, sikap dan tanggung jawab bagi guru, serta penguasaan diri.

Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku menurut Hasibuan (2010:99). Disiplin kerja termasuk dalam kurang disiplinnya guru dalam melaksanakan tugas, sering datang terlambat ke sekolah, bersikap bodoh amat pada siswa. Untuk itu guru diharapkan dapat mengelola kinerja dalam upaya mencapai tujuan secara efektifitas dan efisien. Kedisiplinan guru sangat diperlukan dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing bagi siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional

sebab dengan pemahaman disiplin yang baik, guru akan mampu mencermati aturan – aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

Dalam kaitanya dengan disiplin kerja, kenyataan menunjukkan bahwa guru belum sepenuhnya memiliki kedisiplinan sesuai dengan ketentuan. Berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan masih ada guru yang memiliki disiplin kerja rendah. Hal ini dikarenakan masih ada guru yang datang tidak tepat waktu. Kecenderungan guru hadir disekolah waktunya ketika mulai jam mengajar. Disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan aturan yang ada.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Masyudiyah Giri”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Mashudiyah Giri ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Mashudiyah Giri ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Mashudiyah Giri

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh antara lingkungan sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Mashudiyah Giri.

2. Untuk menganalisis adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasa Aliyah Mashudiyah Giri.
3. Untuk menganalisis adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasa Aliyah Mashudiyah Giri.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan kajian selanjutnya yang akan meninjau dan meneliti lebih lanjut tentang lingkungan sekolah, motivasi dan disiplin

2. Manfaat Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan maupun pengetahuan terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).