

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di Indonesia pendidikan menjadi salah satu pokok dalam kemajuan Nasional. Majunya pendidikan juga disertai dengan kemampuan proses dalam pembelajaran, serta sumber daya yang mendukung. Di Negara manapun pendidikan menjadi kunci kemajuan pola pikir. Seorang tenaga pengampu seluruh mata pelajaran diharapkan bisa menyampaikan ilmu dan didikan, serta bisa menjadi pembimbing yang baik untuk siswa yang diampunya. Selain dengan suksesnya tenaga pengampu, adanya *feedback* yang diberikan siswa yaitu nilai yang baik dan dapat diukur dalam hasil nilai ujian. Karena sekolah merupakan suatu organisasi yang bekerja dengan sekelompok orang (kepala sekolah, guru, pegawai, dan siswa) yang secara bersama-sama ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Di dalam Sekolah Dasar Islam Terpadu maupun Madrasah Ibtidaiyah tentunya guru yang menjadi kunci dalam penyampaian ilmu untuk siswanya. Sumber daya manusia di dalam Sekolah hampir sama dengan di dalam perusahaan, dalam hal pencapaian tujuan organisasi. Banyak yang berperan penting dalam mensukseskan visi dan misi yang sudah diterapkan. Dengan kemampuan guru yang kurang maka akan berdampak tidak baik untuk siswanya, karena siswa juga sulit berkembang. Dengan ditingkatkannya kualitas tenaga pendidik itu diharapkan menghasilkan peserta didik yang berkualitas pula. Karena

sekolah menjadi ujung tombak, dan pendidikan yang dituntut untuk meningkatkan kualitas serta kuantitas hasil belajar.

Kembali pada tujuan organisasi yang sudah umum di gunakan yaitu terciptanya peningkatan kinerja. Menurut Byars dan Rue dalam (Susanto, 2012) kinerja atau *performance* mengacu pada derajat tingkat penyelesaian tugas melengkap pekerjaan seseorang. Tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bisa dilakukan dengan giat dalam bekerja. Hal ini mencerminkan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tuntutan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2005).

Didalam agama islam juga dianjurkan untuk bekerja dengan ikhlas dan ridho, akan menghasilkan *output* yang baik. Bermalasan-malasan tanpa usaha juga tidak dapat menjadikan manusia lebih berkecukupan, karena tanpa usaha kita tidak bisa melakukan dan membeli apa yang kita inginkan. Kinerja yang dilakukan sesuai standar operasional prosedur juga akan memberikan hasil yang memuaskan dan mengurangi *human error*. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Di dunia pendidikan kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Berbagai usaha dilakukan guna mencapai

kinerja yang baik. Menurut undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 (Indonesia 2005) tentang guru dan dosen, pada bab 1 pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa “guru adalah pendidik *professional* dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Guru memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai seringkali kurang berarti apabila tidak didukung oleh guru yang berkualitas. Selain itu guru juga harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan anak usia dini, dasar dan menengah. Kompetensi sebagai agen pembelajaran ini meliputi kompetensi kepribadian, profesional, dan kompetensi sosial. Kepribadian yang mantap, stabil, berwibawa, berakhlak mulia menjadi teladan bagi peserta didik. Pemahaman dan pengelolaan pembelajaran secara baik juga menghasilkan kemampuan dalam pembelajaran.

Peningkatan kinerja merupakan hal mutlak dilakukan oleh manajemen dalam mencapai tujuan dan menjaga keberlangsungan hidup serta mempertahankan eksistensi perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja itu bukan hal yang mudah, karena harus diikuti pula peningkatan kepuasan kerja pada individu. Menurut Tiffin dalam As'ad (2008) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan dengan pekerjaannya sendiri, situasi kerja, rekan kerja, kerja sama antara pemimpin dan karyawan. Sedangkan As'ad sendiri merangkum faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni a). faktor

psikolog, faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan b). faktor sosial, faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial c). faktor fisik, faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan dan lingkungan kerja d). faktor finansial.

Selain faktor tentang kepuasan kerja guru, ada faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru seperti: motivasi guru, lingkungan kerja guru serta etos kerja guru. Yang kesemuanya itu baik, maka akan membuat kinerja guru juga baik dan bisa dikatakan meningkat, seperti yang dikatakan Angel dan Yantjie (2016) bahwa lingkungan kerja yang berupa fisik dan non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Kesehatan Manado, yang berarti disaat lingkungan kerjanya baik maka kinerjanya pun akan meningkat dengan baik. Sama halnya dengan yang dikatakan Prapti Ningsih (2016) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara.

Lingkungan merupakan faktor penting dalam proses mengajar, jika lingkungan kerjanya baik secara tidak langsung maka kinerjanya juga akan baik dan begitu pula sebaliknya saat lingkungan kerjanya buruk maka kinerja seseorangpun akan menurun. Beberapa organisasi menghadapi lingkungan yang relatif statis atau lingkungan mereka tidak berubah dalam kurun waktu tertentu. Seperti yang ada di beberapa sekolah di daerah Bandungan, guru-guru mengeluhkan dengan keadaan ruang kerja yang sempit membuat mereka tidak nyaman saat berada di tempat tersebut. Dengan lingkungan yang biasa dan tidak berubah maka individu yang bekerja bisa saja menjadi bosan. Disaat lingkungan

kerja mereka menyenangkan akan berimbas pada rasa semangat mereka dalam mengajar, mereka akan lebih giat dalam bekerja dan itu akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ataupun kinerja guru.

Susilo (2010) menyampaikan mengenai lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, desain tata ruang, sirkulasi udara, suara, dan fasilitas yang diberikan. Kemampuan suatu lingkungan merujuk pada sejauh mana lingkungan tersebut dapat mendukung pertumbuhan. Lingkungan yang layak dan nyaman bisa menjadikan tenaga pendidik dapat mencapai sasaran dan tujuan suatu organisasi.

Kehidupan di dalam dunia kerja tidak hanya mengenal proses kerja, mencapai target, dan memikirkan apa tujuan organisasi tersebut. Kita sebagai makhluk sosial akan membutuhkan teman sekitar, rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan juga sahabat. Menurut Susilo (2010) lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan atau interaksi antar tenaga pengajar, juga hubungan tenaga pengajar dengan lingkungan fisik.

Banyak ditemui saat di lingkungan kerja, dengan tenaga pengajar di dalamnya mengelompok untuk berteman yang mereka rasa cocok dengan satu sama lain. Itu membuat banyak permasalahan yang sebenarnya hanyalah salah paham yang terjadi antara kelompok satu dengan kelompok lain. Pihak yang merasa di kucilkan atau dirugikan akan merasa tidak nyaman, dan itu berpengaruh pada kinerja mereka. Tenaga pengajar tersebut akan merasa, bahwa tidak nyaman jika bekerja karena lingkungan teman-teman sekitarnya yang kurang mendukung. Hubungan yang terjalin antara atasan dan karyawan juga sangat berpotensi atas pengaruh kedepannya dalam pekerjaan, mengingat dalam bekerja tentunya harus

ada kontribusi baik atau hubungan yang baik dari antar individu atau kelompok, guna mengurangi konflik atau permasalahan dalam organisasi.

Dalam bekerja, kelayakan dan kenyamanan tempat sekitar yang merupakan lingkungan yang digunakan untuk bekerja juga harus diperhatikan. Menurut pendapat Nitisemito (1996), dalam bukunya manajemen personalia menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang terjadi disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Berbeda halnya dengan apa yang dikatakan Indra Setyawan (2017) bahwa lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPPKAD Kabupaten Sragen. Yang berarti bahwa lingkungan kerja yang berupa fisik seperti kondisi ruang kerja, sirkulasi udara tidak menjadi halangan dalam meningkatkan kinerja, walaupun lingkungan kerjanya tidak diperhatikan kinerjanya pun tetap meningkat.

Di daerah Bandungan, ada banyak desa dan dusun, yang memang warganya pun masih jauh dari teknologi *modern* yang ada di kota besar. Dengan ketidaktahuan mereka akan teknologi, tentunya mereka tidak bisa mengikuti perkembangan jaman. Mereka hanya nyaman dengan keadaan pada saat ini, tanpa ada usaha untuk maju. Begitu pula pada sistem pekerjaan di sekolah-sekolah. Banyak sekolah yang masih dikatakan tidak layak untuk menimba ilmu, terutama pada kantor bagian kepala sekolah dan ruang guru. Masih banyak ruangan yang terlalu sempit, ruangan yang singup dan kurang cahaya, ruangan yang terlalu pengap, serta ruang kelas untuk mengajar juga tidak nyaman. Disitu membuat kinerja guru menurun, karena kurangnya kenyamanan yang mereka dapatkan.

Selanjutnya, yang dikatakan oleh Dwi dan Agus (2015), bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Atau dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Meskipun lingkungan kerjanya baik itu belum menjadi pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa “Pendidikan Nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Seperti yang sudah dijelaskan dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003, menjadikan manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa perlunya optimalisasi dalam proses belajar mengajar dengan guru sebagai garda depannya, dengan kata lain guru sebagai pintu depan untuk meningkatkan kualitas yang berbasis islami, di sebuah wilayah Kecamatan Bandungan. Di daerah yang terdapat banyak tempat lokalisasi dan hiburan malam. Perlunya pendidikan yang mengarahkan agar siswa yang sedang mengampu Sekolah Dasar Islam Terpadu atau Madrasah Ibtidaiyah tidak ikut terjerumus dalam hal yang bisa dikatakan negatif tersebut. Anak-anak di daerah Bandungan, dibawah umur sudah banyak yang mengerti tentang lokalisai tersebut dan ada yang memang

tidak tahu. Peran guru sebagai orang tua kedua sangat penting guna membantu mengarahkan mereka dengan menyelipkan nilai-nilai yang islami. Banyak orang tua yang mengkhawatirkan atas kurangnya pendidikan moral yang menuju pada penerapan nilai islami yang bisa dikatakan kurang.

Terbukti pada saat anak-anak dibawah umur sudah bekerja yang tidak sewajarnya pada malam hari. Banyak dari permasalahan tersebut timbul karena kurangnya penerapan nilai-nilai islami pada saat mereka bersekolah, terutama pada saat sekolah dasar. Diantara mereka kurang adanya edukasi tentang pengaruh buruk atas pekerjaan yang mereka lakukan, selain itu saat berada pada bangku sekolah dasar banyak guru yang cuek dan acuh terhadap pribadi muridnya, karena kurangnya dalam penerapan nilai islam saat bekerja menggunakan etika kerja yang islami.

Tidak ada salahnya dalam bekerja menggunakan etika yang benar. Etika bisa jadi di definisikan sebagai seperangkat prinsip atau nilai moral dalam berperilaku di lingkungan sekitar. Sehubungan dengan etika, profesi harus memiliki komitmen moral tinggi yang diwujudkan sebuah peraturan khusus. Aturan ini membimbing cara profesi yang dijalankan. Menurut (Rafik Issa Beekun, 2004), menyatakan bahwa etika adalah pembeda baik dan buruk, yang merupakan seperangkat prinsip moral. Semua manusia akan menyelaraskan tindak-tanduknya dalam pengontrolan perilaku dengan mengikuti etika dalam lingkup dimana dia bekerja, agar membuat mereka bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Bagi sekolah yang berbasis islam penggunaan etika kerja islami untuk tenaga pengajar membantu mensukseskan tujuan organisasi mereka. Selain untuk perbaikan output yang dihasilkan yaitu terciptanya peserta didik yang tidak lupa akan nilai-nilai islam juga membantu tenaga pengajar agar menularkan dan menerapkan nilai-nilai islam dalam pembelajaran, dengan adanya etika kerja islami dalam proses pembelajaran diharapkan tenaga pengajar.

Islam menganjurkan umatnya agar selalu memiliki etos kerja yang tinggi, bekerja keras untuk mencapai prestasi puncak merupakan kebutuhan yang tidak dapat dielakkan bagi setiap manusia dalam kesuksesannya. Kesuksesan lahiriah akan ditentukan oleh ada atau tidaknya etika kerja, sedang kesuksesan jiwa sangat ditentukan oleh sikap dan nilai spiritual. Karenanya etika kerja akan mampu merubah menuju kesuksesan. Islam juga memberikan perhatian terhadap etika kerja serta mendorong umatnya agar bekerja dan selalu berusaha. Islam tidak berharap seseorang itu menjadi pengangguran. Islam mengajarkan umatnya untuk bekerja guna memperbaiki kondisi keluarga maupun sosial lainnya. Bekerja yang halal dan berusaha sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin bisa dinilai ibadah.

Dengan digunakannya sumber daya manusia secara efisien dan efektif tentunya membantu laju pertumbuhan dalam sebuah organisasi. Penggunaan waktu luang dengan baik dapat memaksimalkan usaha yang dilakukan. Banyak guru yang suka bergerombol dan berteman hanya dengan yang ia kenal dekat saja, tidak membaur dengan yang lain. Pada saat ada sedikit waktu luang mereka gunakan untuk banyak mengobrol dengan teman sekelompoknya saja, tidak

digunakan untuk memaksimalkan dalam penyelesaian pekerjaan. Disitulah berbagai konflik hubungan antara guru bermunculan.

Dalam penelitian ini akan mengangkat masalah yang ada di seluruh Sekolah Dasar Islam Terpadu dan Madrasah Ibtidaiyah yang berada di Kecamatan Bandung, mengenai “Pengaruh Etika Kerja Islami Dalam Memoderasi Lingkungan Kerja Fisik serta Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada guru seluruh Sekolah Dasar Islam Terpadu dan Madrasah Ibtidaiyah yang berada di Kecamatan Bandung?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pada guru seluruh Sekolah Dasar Islam Terpadu dan Madrasah Ibtidaiyah yang berada di Kecamatan Bandung?
3. Bagaimana pengaruh etika kerja islami dalam memoderasi lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pada guru seluruh Sekolah Dasar Islam Terpadu dan Madrasah Ibtidaiyah yang berada di Kecamatan Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini didasarkan atas rumusan masalah dalam tujuan penelitian ini, yakni:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada guru seluruh Sekolah Dasar Islam Terpadu dan Madrasah Ibtidaiyah yang berada di Kecamatan Bandungan.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pada guru seluruh Sekolah Dasar Islam Terpadu dan Madrasah Ibtidaiyah yang berada di Kecamatan Bandungan.
3. Menganalisis pengaruh etika kerja islami dalam memoderasi lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pada guru seluruh Sekolah Dasar Islam Terpadu dan Madrasah Ibtidaiyah yang berada di Kecamatan Bandungan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam membuat penelitian pada hakekatnya diharapkan akan adanya manfaat. Berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan teori sarana bagi penulis untuk menerapkan teori dengan kenyataan serta berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

2. Bagi Pihak Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran bagi sekolah dan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (guru) yang dimiliki, sehingga apabila yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi sekolah terkait.

3. Bagi Pihak Fakultas

Penelitian ini dapat memberikan sumbang pikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya berguna bagi akademis sebagai acuan dan bahan pembelajaran serta menjadi referensi bagi penulis karya ilmiah yang akan melakukan penelitian mendatang.

4. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbang pemikiran bagi pemerintah guna dalam menentukan pembangunan infrastruktur sekolah MI dan SDIT, dimana sekolah tersebut dibutuhkan banyak renovasi.