

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sejatinya diselenggarakan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkompentensi. Artinya memiliki keterampilan atau kemampuan secara keilmuan serta mempunyai adab atau akhlak atau perilaku yang baik. Itu sebabnya, pendidikan diharapkan mampu menghasilkan *outcome* bukan sekedar *output* (Muchtar, 2020:8). Dinyatakan demikian agar hasil dari proses pendidikan mampu mengoptimalkan kehidupan masyarakat melalui keterampilan yang dimiliki. Tidak sekedar memperoleh pengetahuan, melainkan turut serta mengaplikasikan keterampilan untuk kemaslahatan hidup.

Hal yang demikian selaras dengan fungsi pendidikan sebagaimana termaktub dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Bahwa pendidikan berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan 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 (Kementerian Pendidikan Nasional, 2003).

Berdasarkan aturan yang tertulis, penyelenggaraan pendidikan nasional memiliki tujuan yang sangat mulia. Untuk mencapai tujuan tersebut, tidaklah semudah membalikkan telapak tangan. Tentu membutuhkan sistem yang terintegrasi sehingga segala aktivitas yang dilaksanakan merujuk pada

pencapaian tujuan yang dimaksudkan. Aspek penting yang turut menjadi kunci keberhasilan penyelenggaraan pendidikan adalah guru atau pendidik. Karena sebagian besar tugas pokok dan fungsi serta tanggungjawab pencapaian tujuan pendidikan secara nasional berawal dari pencapaian tujuan instruksional atau tujuan pembelajaran yang diselenggarakan di ruang kelas (Hamalik, 2007:54).

Untuk itulah seorang guru harus menyelenggarakan pembelajaran dengan optimal, seperti halnya melakukan tugas pokok dan fungsi yang melekat pada keprofesionalannya. Pencapaian kerja yang dilakukan oleh guru tersebut dikenal dengan istilah kinerja guru. Seperti diutarakan oleh Mangkunegara (2012:76) bahwa kinerja merupakan sebuah hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan. Hasil tersebut dapat berupa kualitas yang meningkat ataupun kuantitas yang bertambah. Apabila merujuk pada definisi tersebut, maka jelas sebagai seorang pendidik maka tentunya akan lebih dominan pada peningkatan kualitas penyelenggaraan pembelajaran. Meskipun terdapat juga kuantitas yang dipenuhi, seperti halnya sumber belajar dan media pembelajaran yang dihasilkan oleh guru yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Semakin baik kinerja guru maka diyakini akan semakin baik *outcome* yang dihasilkan. Asumsi yang demikian memang patut diuji terlebih dahulu, akan tetapi asumsi tersebut tentunya beralasan karena segala sesuatu yang dilakukan secara optimal akan memperoleh hasil yang lebih baik. Meskipun tidak dapat diabaikan, bahwa untuk memperoleh kinerja optimal bagi seorang guru tentunya banyak hal yang harus diperhatikan (Pramesti & Muhyadi, 2018:45). Artinya, kinerja seorang guru tidak sekedar bergantung pada individu guru yang bersangkutan melainkan turut serta juga karena faktor lainnya.

Seperti yang diungkapkan oleh Pramesti & Muhyadi (2018:43) bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah supervisi, motivasi, iklim kerja dan status sosial. Pada penelitian ini peneliti beranggapan bahwa faktor-faktor yang dimaksudkan dalam penelitian sebelumnya patut untuk dilakukan kajian dengan variasi variabel lainnya. Sehingga iklim kerja yang diteliti sebelumnya dinyatakan sebagai lingkungan kerja dalam penelitian ini, adapun yang sebelumnya terbatas pada motivasi kerja secara umum maka dalam penelitian ini spesifik meyakini dampak dari motivasi ekstrinsik.

Lingkungan sekolah berarti segala hal yang berada dalam ruang lingkup sekolah, terutama dalam penyelenggaraan pendidikan. Menurut Marini & Hamidah (2014:200), lingkungan sekolah merupakan lingkungan sosial (guru & tenaga kependidikan, teman-teman sekolah & budaya sekolah) dan lingkungan non-sosial (kurikulum, program dan sarana prasarana) dalam lembaga pendidikan formal yang memberikan dukungan terhadap pengembangan potensi peserta didik. Jika merujuk pada teori umum, maka variabel ini lebih sering dikenal dengan istilah lingkungan kerja. Karena institusi sekolah pun merupakan tempat bekerja bagi para pendidik.

Karena itulah, lingkungan kerja dapat dideskripsikan sebagai suatu lokasi yang digunakan sebagai tempat berkumpul dalam suatu keberagaman meliputi situasi dan kondisi yang bersifat tidak tetap atau dapat berubah-ubah. Ditegaskan oleh Sutrisno (2010:47) bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu baik yang berhubungan dengan sarana dan prasarana untuk operasional kerja yang terdapat di sekitar pendidik (selaku pekerja) pada saat melakukan tugas pokok dan fungsinya serta dapat mempengaruhi pelaksanaan

pekerjaan. Lingkungan kerja ini juga berhubungan langsung dengan tempat bekerja, segala fasilitas, dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk membantu pekerjaan, kondisi kebersihan ruang dan sekitarnya, kecukupan pencahayaan, ketenangan, termasuk juga komunikasi yang dibangun oleh sekelompok orang yang berada di lokasi kerja.

Sedarmayanti (2011:51) mendeskripsikan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat atau yang juga dikenal dengan perkakas dan material yang dimiliki, lingkungan sekitarnya dimana seseorang melakukan pekerjaannya, memanfaatkan metode yang tepat dalam bekerja, serta pembagian tanggungjawab terhadap pekerjaan yang sedang diselesaikan. Jadi, jelas bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pelaksanaan pekerjaan yang disebut sebagai kinerja bagi seorang guru (pendidik) di sekolah.

Jika merujuk pada deskripsi tersebut, tentunya hal yang wajar apabila lingkungan sekolah dianggap sebagai salah satu faktor yang mampu memberikan dampak terhadap pencapaian kinerja guru. Itu sebabnya, penting untuk dibuktikan melalui kajian empiris. Lebih lanjut, fokus dari kajian ini untuk membuktikan asumsi bahwa motivasi ekstrinsik mampu turut serta memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Sebagaimana diketahui bahwa motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu. Merujuk pada pendapat Putra & Frianto (2013:380) motivasi ekstrinsik muncul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, baik itu karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu. Oleh karena itu, jelas dapat dinyatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak muncul karena kesadaran diri sendiri melainkan karena faktor lain yang berada di luar individu

itu sendiri. Oleh karenanya, fokus penelitian ini berimbang karena mengkaji mengenai hal-hal yang berhubungan langsung dengan faktor dari luar diri guru. Seperti halnya lingkungan sekolah merupakan hal yang ada di sekitar, serta motivasi ekstrinsik menjadi alasan untuk melakukan sesuatu hal bukan karena kesadaran diri melainkan karena pertimbangan dari faktor lainnya.

Berdasarkan anggapan awal yang diyakini oleh peneliti, maka dilakukanlah studi pendahuluan sebagai penguat untuk melaksanakan penelitian ini. Hasil yang diperoleh dari studi pendahuluan yang dilakukan, bahwa lingkungan sekolah jelas bervariasi. Karena antar sekolah memiliki kebiasaan yang berbeda sebagaimana lokasi sekolah tersebut berada, terlebih di Kecamatan Jejawi yang sekolahnya memiliki jarak cukup jauh antar satu dan lainnya. Karena itulah, potensi terjadi perbedaan kinerja guru sudah tampak dari lingkungan sekolah. Begitupun dengan motivasi ekstrinsik yang terlihat secara umum. Pada beberapa sekolah ditemukan bahwa kepala sekolah secara berkelanjutan memberikan arahan, teguran, penghargaan serta sanksi atas aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat sekolah. Hal ini merupakan bentuk dari motivasi ekstrinsik, akan tetapi tidak semuanya melakukan hal tersebut dengan tegas. Jadi, potensi terjadinya perbedaan pemberian motivasi ekstrinsik antar sekolah pun terlihat.

Hal lainnya yang menjadi sorotan peneliti adalah ketersediaan kelengkapan pembelajaran oleh guru yang terdokumentasi di sekolah. Ditemukan sebagian guru yang belum mendokumentasikan kelengkapan pembelajaran secara baik, ditinjau dari aspek kerapian maupun dari ketepatan waktu pengumpulan. Hal ini jelas menjadi indikasi awal bahwa kinerja guru pun belum optimal. Sehingga perlu dilakukan kajian mendalam untuk mengetahui hal-

hal lain yang mungkin penting untuk dipahami sehingga menemukan solusi yang tepat atas permasalahan yang terjadi.

Temuan peneliti dalam studi pendahuluan yang dilakukan, telah memberikan gambaran tentang kondisi lingkungan sekolah sebagai tempat diselenggarakannya pendidikan. Begitu juga motivasi pada diri guru dalam rangka menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas juga relatif bahkan cenderung belum dimiliki secara optimal. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti meyakini bahwa penting dilakukan kajian tentang hal-hal yang telah diuraikan. Agar penelitian lebih terarah dan tujuan yang hendak dicapai pun menjadi lebih jelas, maka penelitian ini dilakukan dengan rumusan judul “Pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jejawi”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang permasalahan penelitian ini, maka terdapat beberapa hal yang berpotensi menjadi masalah. Hal yang dimaksudkan diidentifikasi sebagai berikut.

1. Lingkungan sekolah yang variatif, berpotensi untuk menjadikan kinerja guru menjadi tidak merata dan tidak optimal. Seperti halnya lingkungan kerja yang dibangun karena kebiasaan yang ada pada sekolah tersebut.
2. Perbedaan yang terjadi antar sekolah terkait dengan kondisi ruang kelas pada masing-masing sekolah, seperti halnya terdapat ruang di unit sekolah yang telah ditata dengan baik bahkan terdapat tanaman hijau di ruang kelas, sedangkan pada kondisi ruang kelas di sekolah lainnya terjadi sebaliknya. Hal ini menjadi indikasi perbedaan ruang kelas yang

diyakini mampu turut memberikan dampak pada kinerja guru dalam menyelenggarakan pembelajaran.

3. Variatifnya pemberian motivasi yang diberikan oleh pimpinan di unit sekolah. sehingga berpotensi untuk pencapaian kinerja guru yang tidak optimal, karena perbedaan perlakuan merupakan salah satu aspek yang terkategori dalam motivasi ekstrinsik bagi seorang guru.
4. Terdapat sekolah yang secara rutin memberikan hadiah kepada guru yang memiliki prestasi tertentu, sedangkan di sekolah lain hal tersebut tidak terjadi. Sebagai indikasi bahwa pemberian motivasi ekstrinsik juga belum dilakukan secara sama oleh pimpinan sekolah.
5. Kelengkapan perangkat pembelajaran yang belum terdokumentasi dengan baik, menjadi salah satu indikasi bahwa kinerja guru khususnya dalam menyelenggarakan pembelajaran belum berjalan secara optimal dan perlu untuk dioptimalkan.
6. Teridentifikasi melalui studi pendahuluan bahwa terdapat guru yang belum menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran secara mandiri maupun berkelompok, serta sering pulang lebih awal dan terlambat masuk di ruang kelas, menjadi indikasi bahwa kinerja guru masih perlu dioptimalkan.

C. Batasan Masalah

Menurut Syafnidawaty (2020:1), batasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas sehingga penelitian itu lebih bisa fokus untuk dilakukan. Hal ini dilakukan agar pembahasannya tidak terlalu luas kepada aspek-aspek yang jauh dari relevansi

sehingga penelitian itu bisa lebih fokus. Terdapat beberapa hal yang perlu dibatasi yaitu sebagai berikut.

1. Lingkungan sekolah yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah segala sesuatu baik sosial maupun non-sosial yang terdapat di SMP Negeri dalam Kecamatan Jejawi.
2. Motivasi ekstrinsik yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah dorongan untuk melakukan sesuatu dari luar individu guru, khususnya dalam optimalisasi penyelenggaraan pembelajaran yang dilaksanakan pada SMP Negeri dalam Kecamatan Jejawi.
3. Kinerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah capaian kerja seorang guru khususnya dalam proses perencanaan pembelajaran, penyelenggaraan pembelajaran serta evaluasi pembelajaran di SMP Negeri dalam Kecamatan Jejawi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan dalam latar belakang permasalahan penelitian serta batasan penelitian, maka terdapat beberapa rumusan permasalahan penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jejawi?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jejawi?
3. Apakah secara bersama-sama terdapat pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jejawi?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan dalam penelitian ini, maka tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jejawi.
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jejawi.
3. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jejawi.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini tentunya diharapkan memiliki kebermanfaatan, khususnya untuk optimalisasi kualitas pendidikan. Untuk itu, manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut.

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi:

1. *Stakeholders*, memberikan informasi untuk menjadi landasan pengambilan kebijakan terkait dengan optimalisasi lingkungan sekolah dan motivasi ekstrinsik dalam rangka meningkatkan kinerja guru.
2. Masyarakat secara umum, menjadi informasi bagi masyarakat mengenai lingkungan yang berlaku di sekolah serta hal-hal yang mampu memberikan dampak terhadap pencapaian kinerja yang optimal bagi seorang guru.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis. Beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjadi referensi bagi pihak yang berkepentingan untuk memahami lingkungan sekolah dan motivasi ekstrinsik yang mampu mengoptimalkan kinerja guru.
2. Memberikan pemahaman lebih mendalam kepada peneliti mengenai pentingnya membangun lingkungan sekolah yang kondusif sehingga dapat mencapai kinerja yang baik.
3. Menjadi referensi bagi akademisi dan peneliti lainnya untuk melakukan kajian serupa dengan tetap memperhatikan aspek yang belum diteliti atau dikaji melalui penelitian yang telah dilakukan.