

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melaksanakan suatu tugas maupun pekerjaan, bagi seorang individu Lingkungan yang ada disekitarnya akan sangat penting dan berpengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya tersebut. Oleh karena itu seorang pemimpin sebuah perusahaan, organisasi, lembaga maupun institusi pendidikan harus sangat memperhatikan lingkungan kerja, dimana dia mempekerjakan para pegawainya untuk mewujudkan visi, misi dan juga tujuan dari institusi yang dipimpinnya.

Arti dari lingkungan itu sendiri adalah sejumlah dari seluruh faktor ekstern yang mempengaruhi individu atau masyarakat.¹⁵ Menurut Mardiana menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.¹⁶

Menurut Rivai, Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu

¹⁵ Irawan dan Basu swastha, *Lingkungan Perusahaan*, Edisi Pertama (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta), 25.

¹⁶ Mardiana, *Manajemen Produksi*, (Jakarta : Penerbit Badan Penerbit IPWI, 2005), 55.

sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.¹⁷

Menurut Nitisemito mengemukakan bahwa : Lingkungan kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, music, dan lain-lain.¹⁸

Menurut Sedarmayanti, Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.¹⁹

Menurut Bambang, Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.²⁰

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak

¹⁷ Rivai, veithzal, *Manajen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2006), 168.

¹⁸ Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta : Ghalia, 1991), 183.

¹⁹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2011), 2.

²⁰ Bambang, *Meningkatkan Produktifitas Karyawan*, (Jakarta : Binaman Pressindo, 1991), 122.

memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan, sehingga ia tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat seseorang bekerja dan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja tersebut mencakup keadaan tempat bekerja, suasana tempat bekerja, hubungan antar sesama dalam bekerja dan semua hal yang menyangkut dan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motifasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh sebab itu perhatian sebuah institusi ataupun lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan. Karena seorang karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan yang minim. Selain itu bagi sebagian besar karyawan bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung juga dapat mendukung kepuasan kerja.²¹

²¹ Robbins, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Halidah dan Dewi Sartika, (Jakarta : Erlangga, 2002), 36.

Berdasarkan dari pendapat beberapa ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan maupun lembaga kepadanya. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana tempat dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.²²

Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja nantinya akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Begitu juga lingkungan kerja disekolah yang harus benar-benar memperhatikan kenyamanan bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru, yang mana guru mengemban tugas yang besar yaitu selain mewujudkan visi, misi dan juga tujuan sekolah, guru juga memiliki tugas sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar,

²² Moekijat, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, (Bandung : Pionir Jaya, 2003), 136.

membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional.

Motivasi kerja guru akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan dalam diri guru untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi guru dan kreativitasnya yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja tersebut tidak baik dan tidak dapat menimbulkan kenyamanan bagi guru, maka guru akan merasa terganggu kenyamanannya dalam bekerja, malas dan tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2. Jenis-jenis lingkungan kerja.

Lingkungan kerja mempunyai dua komponen utama yaitu, lingkungan kerja fisik yang merupakan segala sesuatu yang berada disekitar guru saat bekerja dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan lingkungan yang terjadi dari hubungan manusiawi antara guru dengan atasan, rekan kerja ataupun dengan siswa.

Jenis-jenis lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik.

lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik

secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. (seperti : pusat kerja, meja kursi, dan sebagainya)
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. (seperti : penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik, keamanan dan lain sebagainya).
2. Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan sesama kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan.²³

Dalam dunia pendidikan lingkungan kerja bagi seorang guru tidak terbatas di ruang kantor tempat para guru berkumpul dan berkomunikasi, namun lingkungan kerja bagi guru adalah segala sesuatu yang ada dalam lingkungan sekolah merupakan lingkungan kerja baginya. Segala sesuatu yang menyangkut dirinya dalam melakukan tugas-tugasnya, seperti ruang kelas, lapangan, ruang laboratorium, perpustakaan dan bahkan hubungan guru dengan murid pun termasuk dari lingkungannya.

²³ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2011), 31.

3. Indikator-indikator lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar seseorang yang sedang melakukan pekerjaan yang mana lingkungan tersebut akan mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Beberapa tokoh menguraikan beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai, diantaranya, Robbins menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara.”²⁴

Menurut Nitisemito, beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja diantaranya adalah : pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan.²⁵ Sedangkan menurut Sedarmayanti yang menjadi faktor lingkungan kerja diantaranya adalah : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan karyawan.

Dari beberapa faktor lingkungan kerja menurut beberapa ahli yang sudah diuraikan diatas dapat ditarik beberapa indikator. Indikator lingkungan kerja disini dilihat dari dua dimensi jenis lingkungan kerja, yaitu dimensi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dari kedua dimensi tersebut dapat

²⁴ Robbins, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Halidah dan Dewi Sartika, (Jakarta : Erlangga, 2002), 56.

²⁵ Nitisemito, *Manajemen personalia*, (Jakarta : Ghalia, 1996),110.

diuraikan indikator-indikator lingkungan kerja di lingkungan sekolah, diantaranya:

1. Lingkungan kerja fisik:

- a. Kebersihan, kebersihan lingkungan kerja sangatlah penting, karena lingkungan yang bersih akan mempengaruhi kenyamanan, semangat dan juga kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- b. Suhu udara, suhu udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik guru dan juga peserta didik. Sebaliknya suhu udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga menimbulkan rasa kelelahan, baik kelelahan bagi diri guru maupun peserta didiknya.
- c. Penerangan, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Jika ruang kerja guru terlalu banyak kemasukan sinar matahari akan membuat mata silau dan hal itu juga akan mengganggu kenyamanan guru saat melakukan tugasnya.
- d. Keamanan, keamana disini tidak hanya rasa aman dalam menghadapi masa depan, namun juga rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan terhadap milik pribadi.
- e. Kebisingan, kebisingan di lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi, jika konsentrasi terganggu maka dalam melaksanakan

tugasnya pun akan mengalami gangguan dan tidak bisa bekerja dengan baik.

2. Lingkungan kerja non fisik:

- a. Hubungan kerja atasan dengan bawahan, dalam lingkungan sekolah, yang dimaksudkan atasan adalah kepala sekolah. Dimana kepala sekolah adalah pimpinan disekolah.
- b. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja akan menumbuhkan semangat dan juga kenyamanan bagi diri seseorang dalam bekerja.

4. Tujuan Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi lembaga maupun intitusi pendidikan. Keberadaan lingkungan kerja sangatlah jelas tujuannya baik tujuan dari institusi terkait maupun bagi guru yang dipekerjakannya.

Intitusi pendidikan membutuhkan guru-guru yang professional untuk mewujudkan visi,misi dan tujuan lembaga tersebut. Lingkungan kerja merupakan salah satu fasilitas yang diberikan lembaga untuk para guru dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan bagi seorang guru lingkungan kerja yang baik, nyaman dan mendukung akan mempermudah bagi seorang guru untuk melaksanakan tugasnya sebagai guru yang profesinal.

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memudahkan bagi sebuah institusi pendidikan dalam mewujudkan tujuan-tujuannya lembaganya dan selain itu juga akan mewujudkan tujuan pendidikan nasional untuk mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

5. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman jelas memiliki banyak manfaat, baik pada diri pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugas-tugasnya juga bermanfaat bagi lembaga, organisasi maupun industri, karena dengan dimilikinya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawainya. Sehingga tujuan, visi maupun misi dari lembaga, organisasi maupun industri tersebut akan tercapai dengan baik pula.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan skala yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak

menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.²⁶

Dalam lingkungan sekolah lingkungan kerja yang mendukung bagi seorang guru akan dirasakan manfaatnya baik itu bagi diri guru itu sendiri, lembaga, peserta didik, maupun masyarakat yang mempercayakan dirinya terhadap lembaga pendidikan terkait.

Dengan lingkungan kerja yang baik guru akan merasa tenang dan bersemangat dalam menjalankan tugas profesinya sebagai seorang guru dan bekerja dengan sebaik mungkin untuk mewujudkan tujuan lembaga.

B. PRODUKTIFITAS KERJA GURU

1. Pengertian Produktifitas Kerja Guru

a. Pengertian Produktifitas

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Misalnya saja produktifitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (output : input). Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.²⁷

²⁶ Ishak dan Tnjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Tri Sakti, 2003), 30.

²⁷ Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), 12.

Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian.²⁸

Aigner (dalam Hidayat, 1993), mengatakan bahwa filsafat mengenai produktifitas kerja sudah ada sejak awal peradapan manusia, karena makna produktifitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang.²⁹

Tohardi, mengemukakan bahwa produktifitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto, mengatakan produktifitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap mental yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.³⁰

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum.³¹ Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang

²⁸ Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Balai Pustaka : Jakarta. 1989), 70.

²⁹ Sutrisno. Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana PMG, 2009), 100.

³⁰ Ibid. 100.

³¹ The Liang Gie, *Ensiklopedia Administrasi*, (Ghalia Indonesia : Jakarta, 1987), 3.

selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Pada dasarnya produktifitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Sikap yang seperti ini, bagi bangsa Indonesia yang sedang membangun, mutlak diperlukan dalam menjawab berbagai tantangan pembangunan, baik tantangan yang bersifat ekonomis maupun non ekonomis.³²

Dari beberapa pengertian produktifitas diatas menunjukkan bahwa produktifitas kerja tidak hanya mengacu pada jumlah yang dihasilkan pada saat bekerja, namun produktifitas kerja disini lebih menekankan pada sikap dalam diri pegawai dalam meningkatkan kinerja seorang untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Produktifitas merupakan hasil nyata yang dihasilkan seseorang dalam melakukan aktifitas atau pekerjaan, produktifitas dapat menjadi tolak ukur kualitas kerja seseorang, jika produk yang dihasilkan baik maka dapat

³² Sinungan, Muchdarsyah, *Produktifitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta : Bumi Aksara , 2009), 2.

diartikan bahwa kinerja seseorang tersebut baik. Demikian pula sebaliknya jika produk yang dihasilkan tersebut jelek dapat disimpulkan bahwa kinerja serta kualitas kerja orang tersebut tidak baik.³³

b. Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas kerja guru berbeda dengan hasil produksi benda dan jasa yang mudah dihitung dan diukur. Produktivitas kerja guru dalam hal ini adalah bagaimana seorang guru melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja.

Guru sebagai salah satu tenaga kerja yang profesional, juga dituntut agar senantiasa meningkatkan produktivitas kerjanya. Secara individual, guru memiliki karakteristik-karakteristik seperti; intelektual, kemampuan psikomotorik, efektif, kesehatan, konsep aku dan lain-lain yang harus senantiasa ditingkatkan agar produktivitas kerjanya juga semakin meningkat.³⁴

Produktivitas kerja guru merupakan keluaran dari tugas-tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru. Tugas pokok dan fungsi guru adalah membantu dan bertanggungjawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar, diantaranya: (1) membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap, (2) melaksanakan kegiatan pembelajaran, (3) melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir, melaksanakan analisis hasil ulangan harian, (4)

³³ Mulyana, *Rahasia Menjadi Guru Hebat*, (Jakarta : Grasindo, 2010), 24.

³⁴ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2011), 71.

menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (5) mengisi daftar nilai anak didik; (6) melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada guru lain dalam proses pembelajaran; (7) membuat alat pelajaran/alat peraga; (8) menumbuh- kembangkan sikap menghargai karya seni; (9) mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum; (10) melaksanakan tugas tertentu di sekolah; (11) mengadakan pengembangan program pembelajaran; (12) membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik; (13) mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran; (14) mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya; dan (15) mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.³⁵

Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan produktivitas kerja yang ditunjukkan guru. Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja, oleh karena itu aspek produktivitas kerja menjadi sorotan penting bagi profesi guru.³⁶

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang membutuhkan prinsip-prinsip professional sehingga dalam menjalankan tugasnya guru harus memiliki sikap mental untuk mengembangkan diri terus-menerus. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di

³⁵ Suparlan, *Menjadi Guru efektif*, (Yogyakarta ; Hikayat Publishing. 2005). 89.

³⁶ Zalin. Nova, "Hubungan Antara Kreatifitas dan Produktivitas Kerja Guru di SMPN Cakung Jakarta Timur", *Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, vol 32, 2014, 2.

tempat-tempat tertentu.oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Produktivitas kerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam menghasilkan kerja yang lebih baik yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Jika kompetensi yang dimiliki guru itu baik, maka dapat dipastikan bahwa produktifitas kerjanya akan baik pula.³⁷

Seorang guru harus memahami betul kompetensi-kompetensi yang harus dimilikinya, diantara kompetensi yang harus dimilikinya seperti yang sudah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pasal 10 ayat 1. Menyatakan bahwa, Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan Guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut.

Produktivitas organisasi sekolah sebagian besar dipengaruhi oleh produktivitas kerja guru. Oleh karena itu, produktivitas kerja guru harus menjadi perhatian kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi karena tinggi

³⁷ Mulyana, *Rahasia Menjadi Guru Hebat*, (Jakarta : Grasindo, 2010, 24.

rendahnya produktivitas kerja guru dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah harus terus meningkatkan motivasi guru untuk meningkatkan produktivitas kerja guru ini.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Guru

Setiap institusi maupun lembaga pendidikan selalu berkeinginan untuk mencapai visi, misi dan juga tujuan dari lembaga maupun institusi itu sendiri, selain itu juga berkeinginan meningkatkan kualitas dimilikinya. Untuk mencapai semuanya itu jelas membutuhkan sumber daya yang berkualitas dan juga produktif.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja dan lain sebagainya.

Menurut Simanjutak, ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan.³⁸

Adapun Tiffin dan Cormic mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

³⁸ Sutrisno. Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana PMG, 2009), 103.

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motifasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.³⁹

Sedangkan Justin T Sirait, mengatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya :

1. Pendidikan dan latihan
2. Gizi dan kesehatan
3. Motivasi / kemauan
4. Kesempatan kerja
5. Kemampuan manjerial pimpinan
6. Kebijakan pemerintah.⁴⁰

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang guru yang berasal dari tenaga kerja itu sendiri antara lain “Knowledge; Skills; Abilities; Attitudes; dan Behaviors.”⁴¹

1. Knowledge, Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang.

Dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses

³⁹ Ibid. 104.

⁴⁰ Sirait. Justin T, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta : Grasindo, 2006), 249-252.

⁴¹ Gomes. Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2003), 160.

pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang pada pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

2. **Skills**, Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. **Abilities**, atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup semua kompetensi.
4. **Attitude** merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Arti yang dimaksud diatas, apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula.
5. **Behaviors**, Dengan demikian perilaku manusia yang juga ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sebagai motivasi dalam mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dipastikan dapat terwujud.

3. Indikator Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas kerja guru adalah bagaimana seorang guru melaksanakan pekerjaannya ataupun unjuk kerjanya dengan baik dan memiliki sikap mental yang selalu melakukan perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Mengaca dari pendapat Mulyana, yang mengatakan bahwa produktivitas kerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam menghasilkan kerja yang lebih baik yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Jika kompetensi yang dimiliki guru itu baik, maka dapat dipastikan bahwa produktivitasnya akan baik pula.

Di dalam Undang- Undang Guru dan Dosen Bab VI tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, pasal 28 dijelaskan bahwa seorang guru harus memiliki sedikitnya empat kompetensi dasar yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁴²

Secara singkat keempat kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

⁴² Undang- undang Guru dan Dosen (Jakarta : Cemerlang, 2005), 153.

- b. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang tegas, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi Profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.
- c. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.⁴³
- d. Kompetensi profesional adalah menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar.

Dengan demikian seorang guru pada dasarnya memiliki tugas yang sangat banyak, baik tugas yang berkaitan dengan dinas maupun tugas di luar

⁴³Tim LPTK IAIN Sunan Ampel, *Bahan ajar Pendidikan dan Latihan Profesi Guru Sertifikasi Guru / Pengawasan dalam Jabatan*, (Surabaya : LPTK, 2011), 6-7.

dinas, yaitu dalam bentuk pengabdian, yang mana tugas tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.

Dalam bidang kemanusiaan, seorang guru harus menjadi orang tua kedua, guru harus mampu menarik simpati sehingga menjadi idola para siswanya. Pelajaran apapun yang akan diberikan hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswanya dalam belajar. Apabila seorang guru dalam berpenampilan saja sudah tidak menarik maka kegagalan pertama adalah ia tidak akan dapat menanamkan benih pengajarannya itu kepada para siswanya. Para siswa yang menghadapi guru yang tidak menarik, maka mereka tidak dapat menerima pelajaran dengan maksimal.⁴⁴

Tugas guru sebagai profesi, meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan siswa. Tugas guru dalam kemasyarakatan yaitu untuk mencerdaskan dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga Negara yang bermoral Pancasila serta mencerdaskan bangsa Indonesia.

Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan komponen yang sangat penting peranannya dalam proses pendidikan di samping komponen-komponen lainnya. Kehadiran guru dalam proses mengajar belum bisa

⁴⁴ M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2003), 15.

digantikan oleh alat-alat lain, seperti dengan mesin, radio, tape recorder bahkan dengan komputer sekalipun tetap kehadirannya tidak bisa digantikan. Hal ini karena dalam proses belajar mengajar masih terlalu banyak unsur-unsur kemanusiaan yang dibutuhkan, antara lain kepribadian, perasaan, sikap, nilai motivasi, kebiasaan dan lain sebagainya yang dapat mendukung dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang baik secara kuantitatif maupun kualitatif melalui kegiatan- kegiatan atau pengalaman- pengalaman dalam jangka waktu tertentu. Kinerja guru juga merupakan kemampuan yang dihasilkan oleh guru dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya yaitu mendidik, mengembangkan ilmu pengetahuan, menjadi orang tua kedua dari anak didik, mencerdaskan dan menciptakan anak didik yang berkualitas.

Istilah produktivitas kerja guru menunjukkan pada suatu keadaan di mana guru- guru di suatu sekolah secara sungguh- sungguh melakukan hal- hal yang berkaitan dengan tugas mendidik dan mengajar di sekolah. Kesungguhan kerja yang dimaksud terlihat dengan jelas dalam usaha merencanakan program mengajarnya dengan baik, teratur, disiplin masuk kelas untuk menyajikan materi pengajaran dalam membimbing kegiatan belajar siswa, mengevaluasi hasil belajar siswa dengan tertib/teratur serta setia

dan taat menjalankan atau menyelesaikan kegiatan sekolah lainnya tepat waktu.

Seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi, saat ini terlihat jelas bahwa pihak pengelola pendidikan baik yang berada di tingkat pusat, daerah maupun pada level pelaksana di lapangan sedang terus melaksanakan berbagai upaya peningkatan kinerja guru. Tujuan utama peningkatan produktivitas guru adalah untuk mewujudkan niat dan keinginan mencapai prestasi siswa yang berkualitas baik dalam rangka merealisasikan visi reformasi pendidikan, yaitu pendidikan harus menghasilkan manusia yang beriman berakhlak mulia, cerdas serta manusia yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.⁴⁵

4. Aspek-aspek Produktifitas kerja guru

Aspek-Aspek Produktivitas Kerja Guru. Selain ditinjau dari kompetensi dasar yang dimilikinya yakni, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Produktivitas kerja guru juga dapat ditinjau dari tugas-tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru. Jenis tugas guru sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52, meliputi: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil

⁴⁵ E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2003), 60.

pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; dan (5) melaksanakan tugas tambahan.⁴⁶

Tugas-tugas guru tidak hanya berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52, tetapi dalam mengembangkan keterampilan dan keilmuannya, saat ini guru dituntut melaksanakan penelitian, khususnya Penelitian Tindakan Kelas (PTK), pelatihan dan workshop, dan pengembangan media pembelajaran. Selain itu tugas seorang guru juga yang menjadi aspek produktivitas kerja guru merupakan wujud dari pemahaman dan penerapan dari kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, diantaranya adalah kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan professional.

Kamaruddin Haji Husin, memaparkan sembilan peran guru dan tugas-tugas yang harus dilaksanakan dalam berbagai aspek, yaitu peran-peran sebagai berikut :

- a. pendidik, yang mempunyai tugas mengembangkan kepribadian dan membina budi pekerti.
- b. pengajar, yang bertugas: menyampaikan ilmu pengetahuan, melatih keterampilan, memberikan penduaan atau petunjuk.
- c. fasilitator, yang tugasnya: memotivasi siswa, membantu siswa, membimbing siswa dalam proses pembelajaran di dalam maupun di luar kelas.

⁴⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52. 35.

- d. pembimbing, yang mempunyai tugas: memberikan petunjuk atau bimbingan tentang gaya pembelajaran siswa
- e. pelayan, yang tugasnya: memberikan layanan pembelajaran yang nyaman dan aman sesuai dengan perbedaan individual siswa
- f. perancang, yang menyangkut tugas: menyusun program pengajaran dan pembelajaran berdasarkan kurikulum yang berlaku
- g. pengelola, yang mempunyai tugas: melaksanakan administrasi kelas, melaksanakan presensi kelas, dan memilih strategi dan metode pembelajaran yang efektif.
- h. inovator, yang mempunyai tugas: menemukan strategi dan metode mengajar yang efektif, meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam penggunaan strategi dan metode mengajar, dan mau mencoba dan menerapkan strategi dan metode pembelajaran yang baru
- i. penilai, yang tugasnya: menyusun tes dan instrumen penilai lain, melaksanakan penilaian terhadap siswa secara objektif, mengadakan pembelajaran remedial, dan mengadakan pengayaan dalam pembelajaran.⁴⁷

5. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Guru

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu

⁴⁷ Suparlan, *Menjadi Guru Efektif*, (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 1995), 98.

keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja. Adapun faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Perbaikan terus-menerus
- b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
- c. Pemberdayaan SDM⁴⁸

Namun didalam dunia pendidikan, peningkatan produktivitas seorang guru sejalan dengan tantangan kehidupan global, peran dan tanggung jawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian peningkatan kompetisinya.guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa.

Guru dimasa mendatang tidak lagi menjadi satu-satunya pusat yang memberitahukan terhadap berbagai informasi dan pengetahuan yang sedang berkembang dan berinteraksi dengan manusia di jagat raya ini. Jika guru tidak mengerti mekanisme dan pola penyebaran informasi yang demikian cepat, ia akan terpuruk secara profesional. Kalau hal ini terjadi, ia akan kehilangan secara profesional. Kalau hal ini terjadi, ia akan kehilangan kepercayaan baik dari siswa, orang tua maupun masyarakat. Untuk menghadapi tantangan profesionalitas tersebut, guru harus berfikir secara antisipatif dan proaktif.

⁴⁸ Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana PMG, 2009), 104.

Artinya guru harus melakukan pembaharuan ilmu dan pengetahuan yang dimilikinya secara terus menerus.⁴⁹

Produktivitas merupakan salah satu tantangan, disamping tantangan akan kualitas, teknologi, dan informasi. Dalam UU.No.13 tahun 2003 Pasal 29., menyatakan bahwa peningkatan produktivitas dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, pengembangan teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi.

Kegiatan peningkatan produktivitas guru dapat dilaksanakan melalui dua pendekatan yaitu kegiatan internal sekolah dan kegiatan eksternal sekolah. Kegiatan internal sekolah mencakup

- a) supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan para pengawas dari kantor Dinas Pendidikan setempat untuk meningkatkan kualitas guru,
- b) program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Yang direncanakan dan dilaksanakan secara teratur, terus-menerus dan berkelanjutan,
- c) kepala sekolah melakukan kegiatan pengawasan yang berencana, efektif dan berkesinambungan,
- d) kepala sekolah dapat memotivasi dan memberikan kesempatan pada guru-guru untuk mengikuti kegiatan seminar dan penataran dalam bidang yang

⁴⁹ <http://repository.uksw.edu/motifasi-kepemimpinan-transformational-produktivitas-guru-pem.html>.

terkait dengan keahlian guru yang bersangkutan dengan cara mendatangkan para ahli yang relevan.⁵⁰

Sedangkan kegiatan eksternal sekolah dapat dilakukan di luar sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam mengajar. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti kegiatan penataran dan pelatihan yang direncanakan secara baik, dilaksanakan di tingkat kabupaten atau kota, provinsi dan tingkat nasional untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru.

C. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru

Dalam dunia pendidikan, terutama disekolah guru merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran sangat penting dalam mensukseskan tujuan dari lembaga pendidikan. Maka dari itu guru dituntut agar memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Produktivitas kerja guru berbeda dengan hasil produksi benda dan jasa yang mudah dihitung dan diukur. Produktivitas kerja guru dalam hal ini adalah bagaimana seorang guru melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Produktivitas kerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam menghasilkan kerja yang lebih baik yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Jika

⁵⁰ Sehartian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan SDM*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2000), 214.

kompetensi yang dimiliki guru itu baik, maka dapat dipastikan bahwa produktifitas kerjanya akan baik pula.⁵¹

Diantara kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah kompetensi pedagogik, dimana seorang guru memiliki kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Dalam mengelola pembelajaran peserta didik seorang guru juga harus memahami karakter belajar peserta didik, dari karakter yang peserta didikt tersebut seorang guru akan mudah dalam mengelola pembelajarannya.

Dalam hal ini permasalahan peningkatan produkivitas kerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif dan efisien serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan lembaga.

Lingkungan kerja yang bersih, suhu udara yang terjaga, keamanan yang terjamin dan jauh dari kebisingan akan memberikan rasa nyaman tersendiri bagi pegawai dan memungkinkan bagi seorang pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang nyaman dan kodusif akan menjadi motifasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan dalam meenjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh

⁵¹ Mulyana, *Rahasia Menjadi Guru Hebat*, (Jakarta : Grasindo, 2010, 24.

sebab itu perhatian sebuah pemimpin lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan.

Dari pemaparan diatas dapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja disekolah memiliki hubungan yang cukup erat dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di lembaga pendidikan. Oleh karena itu menjadi tugas penting bagi pemimpin lembaga untuk dapat menciptakan lingkungan kerja sebaik mungkin untuk menunjang produktivitas kerja para guru.