

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance* yang berarti *the act of performing* yang secara bahasa berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan Suatu kegiatan⁶, ada beberapa definisi dari berbagai tokoh salah satunya Bernadin dan Russel,⁷ sebagaimana berikut: *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specific time period.*

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan dalam pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar,⁸ kinerja seseorang akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang mereka lakukan adalah upaya mereka untuk bekerja dengan semaksimal mungkin agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja guru sebagai pengajar Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) menyatakan

⁶ Supardi, 2015, *Kinerja Guru*, Jakarta : Rajagrafindo Persada, hlm. 53.

⁷ Suharsaputra, 2013, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Refika Aditama,) hlm. 167.

⁸ Didi Pianda, 2018, *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*, Sukabumi: Jejak,) hlm. 16.

bahwa : “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”

1). Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2). Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

3). Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

4). Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : a) sikap meliputi keyakinan perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu; b) keterlibatan kerja yaitu tingkat dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kinerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai suatu yang penting kepada penghargaan diri; c) perilaku yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus; d) partisipasi yaitu tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan organisasi; e) menampilkan yaitu tindakan individu yang membantu mempercayai tujuan organisasi termasuk kualitas dan kuantitas. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Gibson yang dikutip dalam Moehariono mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : 1) faktor individu yang meliputi kemampuan keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial, demografi seseorang; 2) faktor psikologis yang meliputi persepsi, peran sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; 3) faktor organisasi yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan / *reward system*.⁹

Dalam pencapaian kinerja guru, ada banyak faktor yang mempengaruhinya. diungkapkan oleh A. Anwar Prabu Mangkunegara yang dikutip oleh Uhar Suharsaputra.¹⁰ Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor motivasi dan faktor kemampuan (*ability*).

⁹ Shilphy Afiattresna Octavia, 2019, *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta : deepublish, hlm 34

¹⁰ Suharsaputra, 2013, *Administrasi Pendidikan*, Bandung : Refika Aditama, hlm, 172.

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri dari: (a) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru. (b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru. (c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim. (d) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan Madrasah, proses Madrasah dan kultur kerja dalam Madrasah. (e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal individu dan kelompok terhadap kinerja Madrasah.¹¹

c. Indikator Kinerja Guru

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru terdapat 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) professional yang dijabarkan menjadi 24 (dua puluh empat) subkompetensi. Sedangkan dalam sistem penilaian kinerja guru, subkompetensi yang dinilai hanya 14 (empat belas)

¹¹ Martinis Yamin dan Maisah, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: GP. Press, hln. 129-130.

subkompetensi sebagaimana yang telah dirumuskan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) dengan 78 indikator. Rincian jumlah kompetensi, subkompetensi dan indikator tersebut diuraikan dalam tabel¹².

Tabel 2.1. Kompetensi guru kelas / guru mata pelajaran

No	Kompetensi	Jumlah	
		Sub Kompetensi	indikator
1	Pedagogik	7	45
2	Kepribadian	3	18
3	Sosial	2	6
4	Profesional	2	9
Total		14	78

Sumber. Pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru, kementerian pendidikan dan kebudayaan 2012

Berkaitan dengan kegiatan penilaian kinerja guru terdapat 7 (tujuh) aspek dan 45 (empat puluh lima) indikator yang berkenaan penguasaan kompetensi pedagogik. Berikut ini disajikan ketujuh aspek kompetensi pedagogik beserta indikatornya¹³:

1). Menguasai karakteristik peserta didik.

Guru mampu mencatat dan menggunakan informasi tentang karakteristik peserta didik untuk membantu proses pembelajaran. Karakteristik ini terkait dengan aspek fisik, intelektual, sosial, emosional, moral, dan latar belakang sosial budaya:

¹² Pedoman Pelaksanaan penilaian Kinerja Guru, Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan 2012

¹³ Kementerian Pendidikan Nasional. Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Pendidik. Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) Jakarta: Bermutu profesi, 2010

- a). Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya,
- b). Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran,
- c). Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda,
- d). Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya,
- e). Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik,

Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok-olok, minder, dsb)

- 2). Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

Guru mampu menetapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif sesuai dengan standar kompetensi guru. Guru mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan memotivasi mereka untuk belajar:

- a). Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi,
- b). Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut,
- c). Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran,
- d). Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik,
- e). Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik,

Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya

3). Pengembangan kurikulum.

Guru mampu menyusun silabus sesuai dengan tujuan terpenting kurikulum dan menggunakan RPP sesuai dengan tujuan dan lingkungan pembelajaran. Guru mampu memilih, menyusun, dan menata materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik:

- a). Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum,

- b). Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan,
- c). Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran,
- d). Guru memilih materi pembelajaran yang: (1) sesuai dengan tujuan pembelajaran, (2) tepat dan mutakhir, (3) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, (4) dapat dilaksanakan di kelas dan (5) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari.

4). Kegiatan pembelajaran yang mendidik.

Guru mampu menyusun dan melaksanakan rancangan pembelajaran yang mendidik secara lengkap. Guru mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Guru mampu menyusun dan menggunakan berbagai materi pembelajaran dan sumber belajar sesuai dengan karakteristik peserta didik. Jika relevan, guru memanfaatkan teknologi informasi komunikasi (TIK) untuk kepentingan pembelajaran:

- a). Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya,
- b). Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan,
- c). Guru mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik,

- d). Guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya: dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju/tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yang benar,
- e). Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik,
- f). Guru melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik,
- g). Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat dimanfaatkan secara produktif,
- h). Guru mampu audio-visual (termasuk tik) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran. Menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas,
- i). Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain,
- j). Guru mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik. Sebagai contoh: guru menambah informasi baru setelah mengevaluasi pemahaman peserta didik terhadap materi sebelumnya, dan

k). Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio-visual (termasuk tik) untuk meningkatkan motivasi belajar pesertadidik dalam mencapai tujuan pembelajaran.

5). Pengembangan potensi peserta didik.

Guru mampu menganalisis potensi pembelajaran setiap peserta didik dan mengidentifikasi pengembangan potensi peserta didik melalui program pembelajaran yang mendukung siswa mengaktualisasikan potensi akademik, kepribadian, dan kreativitasnya sampai ada bukti jelas bahwa peserta didik mengaktualisasikan potensi mereka:

- a). Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing.
- b). Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.
- c). Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.
- d). Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu.
- e). Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.
- f). Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing.

g). Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.

6). Komunikasi dengan peserta didik.

Guru mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dan bersikap antusias dan positif. Guru mampu memberikan respon yang lengkap dan relevan kepada komentar atau pertanyaan peserta didik:

- a). Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.
- b). Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.
- c). Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memermalukannya.
- d). Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antarpeserta didik.
- e). Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.

f). Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.

7). Penilaian dan Evaluasi.

Guru mampu menyelenggarakan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan. Guru melakukan evaluasi atas efektivitas proses dan hasil belajar dan menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. Guru mampu menggunakan hasil analisis penilaian dalam proses pembelajarannya:

- a). Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP.
- b). Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.
- c). Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/ kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan.
- d). Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya.
- e). Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.


2. Diklat Guru

a. Pengertian Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat Guru)

1). Pengertian Pendidikan

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 ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara¹⁴.

Menurut *Carter V. Good* dalam '*Dictionary of Education*', Pendidikan adalah :¹⁵

- 
- a). *The art, practice of profession of teaching* “seni, praktik atau profesi sebagai pengajar (pengajaran)
 - b). *The sistemized learning or instruction concerning principles and methods of teaching and of student control and guidance; lagerly replaced by the term of education.* “ilmu yang sistematis atau pengajaran yang berhubungan dengan prinsip-prinsip dan metode-metode mengajar pengawasan dan bimbingan murid dalam arti luas diartikan dengan istilah pendidikan”

Pendidikan sebagai proses memperluas kepedulian dan keberadaan seseorang menjadi dirinya sendiri atau proses mendefinisikan dan mendefinisikan keberadaan diri sendiri di tengah-tengah lingkungannya¹⁶ :

¹⁴ Undang-Undang No. 20 Tahun 2003

¹⁵ Carter V. Good, 1959, *Dictionary of education*

¹⁶ Zais, 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara,.

- a). Pendidikan adalah suatu kegiatan atau usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina pada potensi pribadinya yang berupa rohani (cipta, rasa, dan karsa) serta jasmani (panca indra dan keterampilan).
 - b). Pendidikan di dalam suatu proses perubahan perilaku menuju kepada kedewasaan dan penyempurnaan kehidupan manusia.
 - c). Pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan atau perilaku ke arah yang diinginkan.
 - d). Pendidikan merupakan hasil atau prestasi yang dicapai oleh perkembangan manusia, dan usaha lembaga-lembaga tersebut dalam mencapai tujuan.
- 2). Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah sebagai teknik-teknik yang memusatkan pada belajar tentang ketrampilan-ketrampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang dibutuhkan untuk memulai suatu pekerjaan atau tugas-tugas atau untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas.

Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja guru. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.¹⁷

¹⁷ Payaman Simanjuntak, 2005, *Manajemen dan. Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FE UI.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa diklat guru merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja organisasi sehingga guru dapat berkompentensi dalam melakukan pekerjaan.

b. Jenis-Jenis Diklat Guru

Adapun jenis-jenis diklat guru antara lain:

1). Diklat Guru Kepemimpinan

Diklat guru kepemimpinan yang selanjutnya disebut diklat gurupim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. diklat guru kepemimpinan adalah diklat guru dengan sasaran utama untuk meningkatkan karir guna memangku suatu jabatan fungsi atau pangkat tertentu secara bertahap dan untuk memperkaya atau meningkatkan keterampilan manajemen kepemimpinan serta kemampuan menciptakan metode-metode kerja baru. Diklat guru kepemimpinan dititikberatkan pada penajaman keahlian spesifik baik dalam bidang pekerjaan maupun bidang manajerial. Antara lain meliputi Diklat Guru Pengelola Cabang, Kursus Pimpinan Madya, Dan Kursus Pimpinan Utama.

2). Diklat guru Fungsional

Diklat guru fungsional adala diklat guru yang ditujukan untuk menunjang mengembangkan keahlian atau keterampilan kerja dan dititikberatkan pada perubahan pola kerja, cara kerja dan penggunaan metode

kerja mutakhir. Diklat guru fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing jenis dan jenjang diklat guru fungsional untuk masing-masing jabatan fungsional ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional yang bersangkutan.

3). Diklat guru Teknis

Diklat guru teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas guru atau karyawan. Diklat guru teknis dapat dilaksanakan secara berjenjang. Jenis dan jenjang diklat guru teknis untuk masing-masing jabatan ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

c. Manfaat Diklat Guru

Manfaat diklat bagi guru, diantaranya :

- 1). membantu para guru membuat keputusan dengan lebih baik;
- 2). meningkatkan kemampuan para guru menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya;
- 3). terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional;
- 4). timbulnya dorongan dalam diri guru untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya;
- 5). peningkatan kemampuan guru untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri;
- 6). tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para guru dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual;

- 7). meningkatkan kepuasan kerja;
- 8). semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang;
- 9). makin besarnya tekad guru untuk lebih mandiri; dan
- 10). mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

d. Indikator Diklat Guru

Adapun indikator dari diklat guru adalah:

- 1). Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut *up to date*.
- 2). Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- 3). Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- 4). Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- 5). Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan¹⁸.

Selain itu indikator yang dapat mengukur variabel Pendidikan/ Pelatihan (diklat guru) meliputi :

¹⁸ Sofyandi, Herman, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha. Ilmu.

- a) Waktu pelaksanaan diklat guru, yang mencakup :
- (1). Frekuensi peserta mengikuti diklat guru
 - (2). Kesesuaian pelaksanaan diklat guru dengan waktu yang ditetapkan
- b) Peserta diklat guru, yang mencakup :
- (1). Intensitas kehadiran peserta
 - (2). Latar Belakang Pendidikan
- c) Metode Penyampaian materi diklat guru, yang mencakup :
- (1). Mekanisme penyampaian materi diklat guru oleh instruktur
 - (2). Peran/partisipasi aktif peserta dalam kegiatan diklat guru
 - (3). Komunikasi antara instruktur dan peserta diklat guru
 - (4). Instruktur, yang mencakup
 - (5). Kemampuan/penguasaan instruktur terhadap materi diklat guru
- d) Sarana dan prasarana diklat guru, yang mencakup :
- (1). Kesesuaian antara tempat pelaksanaan dengan jumlahpeserta diklat guru
 - (2). Ketersediaan peralatan, perlengkapan dan kebutuhan diklat guru
- e) Materi diklat guru, yang mencakup :
- (1). Kesesuaian materi diklat guru dengan tugas dan pekerjaan peserta.
 - (2). Penerapan/aplikasi materi diklat guru dalam pelaksanaan tugas¹⁹

¹⁹ Anwar Prabu, 2013, *Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan.* Bandung: Rosda,

3. Lingkungan Kerja Guru

a. Pengertian Lingkungan Kerja Guru

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh seseorang manajer dalam memelihara sumber daya manusianya yaitu dengan cara menyediakan dan menyampaikan lingkungan kerja yang nyaman aman dan kondusif karena di situlah seseorang guru menghabiskan waktu kerjanya setiap hari maka dengan lingkungan kerja yang nyaman aman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar guru yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seseorang karyawan yang menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya²⁰.

Lingkungan kerja dapat di identifikasikan sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat bahan-bahan dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semua yang mempunyai dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan²¹.

Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan pengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan sosial budaya dan lingkungan fisik.

²⁰ P. Eddy Sanusi Silitonga, 2020, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*, Yogyakarta : Media Pustaka, hlm. 54

²¹ Moh. Saiful Bahri, 2018, *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*, Surabaya : Jakad Publising, hlm 40

disimpulkan bahwa lingkungan kerja guru merupakan segala sesuatu yang ada disekitar Guru atau guru baik berupa fisik maupun nonfisik yang nantinya akan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku organisasi dan pengaruh terhadap prestasi organisasi, lingkungan kerja juga sebagai faktor pendorong dan pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan karena di situlah tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Guru.

secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yakni, (1) lingkungan kerja fisik dan (2) lingkungan kerja non fisik.

1). Lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi kedalam dua kategori yakni :

- a). Lingkungan yang berhubungan langsung dengan guru titik seperti pusat kerja kursi dan sebagainya.
- b). Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap warna dan lain-lain.

2). Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi di yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan baik hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan²².

Dari Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja yakni, yakni bisa berhubungan kerja sesama karyawan maupun Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan. Dan lingkungan kerja non fisik juga suatu aspek yang perlu diperhatikan oleh atasan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

setiap lingkungan kerja pendaknya dikondisikan yang aman dan sehat karena hal tersebut akan mengurangi tingkat kecelakaan kerja, penyakit, stres kerja dan mampu meningkatkan kualitas hidup kerja para pekerja, menurut suhu r dan Jakson bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menghasilkan berikut²³:

- a) meningkatkan produktivitas karena menurunkan jumlah hari kerja yang hilang
- b) meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang berkomitmen
- c) menurunkan biaya biaya kesehatan dan asuransi

²² P. Eddy Sanusi Silitonga, 2020, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*, yogyakarta media pustaka, hlm 55-56

²³ Jackson, Schuler, dan Wemer, 2011, *Pengelola Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat, hlm. 224

- d) tingkat kasasi pekerja dan pembayaran langsung lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
- e) fleksibilitas dan ada beli tas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa memiliki
- f) rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik mereka karena meningkatnya Citra perusahaan

Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat itu akan menimbulkan banyak keuntungan bagi perusahaan atau organisasi: (1) meningkatkan produktivitas, karena menurut jumlah hari kerja yang hilang, yang dimaksud disini bahwa dengan lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menurunkan tingkat kecelakaan kerja sehingga jumlah hari libur karena kecelakaan juga berkurang, (2) meningkatkan meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih baik berkomitmen, dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan sehat maka dapat meningkatkan semangat dan kualitas pekerja, (3) menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi, (4) tingkat kompetensi pekerja dan pembayaran langsung lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, dengan lingkungan kerja yang aman dan sehat maka akan mengurangi tingkat klem dari pekerja, (5) fleksibilitas dan ada bilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya parsitipasi dan rasa kepemilikan, (6) hasil seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya Citra perusahaan dengan lingkungan kerja yang aman dan sehat maka akan meninggalkan Citra perusahaan yang lebih mudah mendapatkan tenaga kerja yang baik maka diadakan seleksi tenaga kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut ²⁴:

- 1). penerangan,
- 2). suhu udara,
- 3). sirkulasi udara,
- 4). ukuran ruang kerja,
- 5). tata letak ruang kerja,
- 6). privasi ruang kerja
- 7). kebersihan
- 8). suara bising,
- 9). penggunaan warna,
- 10). peralatan kantor,
- 11). keamanan kerja
- 12). musik ditempat kerja,
- 13). hubungan sesama rekan kerja dan
- 14). hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.



Secara umum indikator lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik faktor lingkungan kerja fisik²⁵:

- a). faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar kerja itu sendiri kondisi di lingkungan kerja ini dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan meliputi:

²⁴ Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung : Mandar Maju. Hlm. 46

²⁵ Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, hlm. 163

- (1). rencana ruang kerja meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan keterampilan kerja karyawan
 - (2). rencana bekerja meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan
 - (3). kondisi lingkungan kerja penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja siklus udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya
 - (4). tingkat visual-visual privasi dan aku di tas privasi dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan aku tipikal privasi berhubungan dengan pendengaran titik
- b). faktor lingkungan non fisik faktor lingkungan fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keharmonisan Asian. Kondisi spesies yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:
- (1). Pekerjaan yang berlebihan
Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan sehingga hasil yang dapat kurang maksimal

(2). Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya seperti tindakan ke ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik Prestasi Kerja.

(3). Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus-menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

(4). Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan perubahan organisasi dan pengertian pemimpin perusahaan

(5). Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut perselisihan ini dapat berdampak negatif atau terjadinya perselisihan yang dalam komunikatif kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja diantaranya : persaingan Masalah harus masalah status dan perbedaan antara individu.

c). Pendekatan lingkungan kerja pada penelitian ini lebih mengarah ke lingkungan kerja sosial guru, indikator lingkungan kerja sosial guru

adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keharmonisan selama guru berada di lingkungan madrasah sebagaimana tertuang dalam rumusan Kode Etik Guru Indonesia (KEGI)²⁶ adalah:

(1). Hubungan Guru dengan Peserta Didik

- (a). Guru berperilaku secara profesional dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran.
- (b). Guru membimbing peserta didik untuk memahami, menghayati, dan mengamalkan hak-hak dan kewajibannya sebagai individu, warga sekolah, dan anggota masyarakat.
- (c). Guru mengakui bahwa setiap peserta didik memiliki karakteristik secara individual dan masing-masingnya berhak atas layanan pembelajaran.
- (d). Guru menghimpun informasi tentang peserta didik dan menggunakannya untuk kepentingan proses kependidikan.
- (e). Guru secara perseorangan atau bersama-sama secara terus menerus harus berusaha menciptakan, memelihara, dan mengembangkan suasana sekolah yang menyenangkan sebagai lingkungan belajar yang efektif dan efisien bagi peserta didik.
- (f). Guru menjalin hubungan dengan peserta didik yang dilandasi rasa kasih sayang dan menghindarkan diri dari tindak kekerasan fisik yang di luar batas kaidah pendidikan.

²⁶ M Syarifah Normawati, 2019, *Etika Dan Profesi Keguruan*, Riau : Indragiri.com, hlm:31.

- (g). Guru berusaha secara manusiawi untuk mencegah setiap gangguan yang dapat mempengaruhi perkembangan negatif bagi peserta didik.
- (h). Guru secara langsung mencurahkan usaha-usaha profesionalnya untuk membantu peserta didik dalam mengembangkan keseluruhan kepribadiannya, termasuk kemampuannya untuk berkarya.
- (i). Guru menjunjung tinggi harga diri, integritas, dan tidak sekali-kali merendahkan martabat peserta didiknya.
- (j). Guru bertindak dan memandang semua tindakan peserta didiknya secara adil.
- (k). Guru berperilaku taat asas kepada hukum dan menjunjung tinggi kebutuhan dan hak-hak peserta didiknya.
- (l). Guru terpanggil hati nurani dan moralnya untuk secara tekun dan penuh perhatian bagi pertumbuhan dan perkembangan peserta didiknya.
- (m). Guru membuat usaha-usaha yang rasional untuk melindungi peserta didiknya dari kondisi-kondisi yang menghambat proses belajar, menimbulkan gangguan kesehatan, dan keamanan.
- (n). Guru tidak boleh membuka rahasia pribadi peserta didiknya untuk alasan-alasan yang tidak ada kaitannya dengan kepentingan pendidikan, hukum, kesehatan, dan kemanusiaan.
- (o). Guru tidak boleh menggunakan hubungan dan tindakan profesionalnya kepada peserta didik dengan cara-cara yang melanggar norma sosial, kebudayaan, moral, dan agama.

- (p). Guru tidak boleh menggunakan hubungan dan tindakan profesional dengan peserta didiknya untuk memperoleh keuntungan-keuntungan pribadi.

(2). Hubungan Guru dengan Orangtua/Wali Siswa

- (a). Guru berusaha membina hubungan kerjasama yang efektif dan efisien dengan orangtua/wali siswa dalam melaksanakan proses pendidikan.
- (b). Guru memberikan informasi kepada orangtua/wali secara jujur dan objektif mengenai perkembangan peserta didik.
- (c). Guru merahasiakan informasi setiap peserta didik kepada orang lain yang bukan orangtua/walinya.
- (d). Guru memotivasi orangtua/wali siswa untuk beradaptasi dan berpartisipasi dalam memajukan dan meningkatkan kualitas pendidikan.
- (e). Guru berkomunikasi secara baik dengan orangtua/wali siswa mengenai kondisi dan kemajuan peserta didik dan proses kependidikan pada umumnya.
- (f). Guru menjunjung tinggi hak orangtua/wali siswa untuk berkonsultasi denganya berkaitan dengan kesejahteraan, kemajuan, dan cita-cita anak atau anak-anak akan pendidikan.
- (g). Guru tidak boleh melakukan hubungan dan tindakan profesional dengan orangtua/wali siswa untuk memperoleh keuntungan-keuntungan pribadi.

(3). Hubungan Guru dengan Masyarakat

- (a). Guru menjalin komunikasi dan kerjasama yang harmonis, efektif, dan efisien dengan masyarakat untuk memajukan dan mengembangkan pendidikan.
- (b). Guru mengakomodasikan aspirasi masyarakat dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran.
- (c). Guru peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat.
- (d). Guru bekerjasama secara arif dengan masyarakat untuk meningkatkan prestise dan martabat profesinya.
- (e). Guru melakukan semua usaha untuk secara bersama-sama dengan masyarakat berperan aktif dalam pendidikan dan meningkatkan kesejahteraan peserta didiknya.
- (f). Guru memberikan pandangan profesional, menjunjung tinggi nilai-nilai agama, hukum, moral, dan kemanusiaan dalam berhubungan dengan masyarakat.
- (g). Guru tidak boleh membocorkan rahasia sejawat dan peserta didiknya kepada masyarakat.
- (h). Guru tidak boleh menampilkan diri secara eksklusif dalam kehidupan bermasyarakat.

(4). Hubungan Guru dengan Sekolah dan Rekan Sejawat

- (a). Guru memelihara dan meningkatkan kinerja, prestasi, dan reputasi sekolah.
- (b). Guru memotivasi diri dan rekan sejawat secara aktif dan kreatif dalam melaksanakan proses pendidikan.
- (c). Guru menciptakan suasana sekolah yang kondusif.
- (d). Guru menciptakan suasana kekeluargaan di didalam dan luar sekolah.
- (e). Guru menghormati rekan sejawat.
- (f). Guru saling membimbing antarsesama rekan sejawat.
- (g). Guru menjunjung tinggi martabat profesionalisme dan hubungan kesejawatan dengan standar dan kearifan profesional.
- (h). Guru dengan berbagai cara harus membantu rekan-rekan juniornya untuk tumbuh secara profesional dan memilih jenis pelatihan yang relevan dengan tuntutan profesionalitasnya.
- (i). Guru menerima otoritas kolega seniornya untuk mengekspresikan pendapat-pendapat profesional berkaitan dengan tugas-tugas pendidikan dan pembelajaran.
- (j). Guru membasiskan-diri pada nilai-nilai agama, moral, dan kemanusiaan dalam setiap tindakan profesional dengan sejawat.
- (k). Guru memiliki beban moral untuk bersama-sama dengan sejawat meningkatkan keefektifan pribadi sebagai guru dalam menjalankan tugas-tugas profesional pendidikan dan pembelajaran.

- (l). Guru mengoreksi tindakan-tindakan sejawat yang menyimpang dari kaidah-kaidah agama, moral, kemanusiaan, dan martabat profesionalnya.
 - (m). Guru tidak boleh mengeluarkan pernyataan-pernyataan keliru berkaitan dengan kualifikasi dan kompetensi sejawat atau calon sejawat.
 - (n). Guru tidak boleh melakukan tindakan dan mengeluarkan pendapat yang akan merendahkan marabat pribadi dan profesional sejawatnya.
 - (o). Guru tidak boleh mengoreksi tindakan-tindakan profesional sejawatnya atas dasar pendapat siswa atau masyarakat yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.
 - (p). Guru tidak boleh membuka rahasia pribadi sejawat kecuali untuk pertimbangan-pertimbangan yang dapat dilegalkan secara hukum.
 - (q). Guru tidak boleh menciptakan kondisi atau bertindak yang langsung atau tidak langsung akan memunculkan konflik dengan sejawat.
- (5). Hubungan Guru dengan Profesi
- (a). Guru menjunjung tinggi jabatan guru sebagai sebuah profesi.
 - (b). Guru berusaha mengembangkan dan memajukan disiplin ilmu pendidikan dan bidang studi yang diajarkan.
 - (c). Guru terus menerus meningkatkan kompetensinya.

- (d). Guru menunjung tinggi tindakan dan pertimbangan pribadi dalam menjalankan tugas-tugas profesional dan bertanggungjawab atas konsekuensinya.
 - (e). Guru menerima tugas-tugas sebagai suatu bentuk tanggungjawab, inisiatif individual, dan integritas dalam tindakan-tindakan profesional lainnya.
 - (f). Guru tidak boleh melakukan tindakan dan mengeluarkan pendapat yang akan merendahkan martabat profesionalnya.
 - (g). Guru tidak boleh menerima janji, pemberian, dan pujian yang dapat mempengaruhi keputusan atau tindakan-tindakan profesionalnya.
 - (h). Guru tidak boleh mengeluarkan pendapat dengan maksud menghindari tugas-tugas dan tanggung jawab yang muncul akibat kebijakan baru di bidang pendidikan dan pembelajaran.
- (6). Hubungan Guru dengan Organisasi Profesi
- (a). Guru menjadi anggota organisasi profesi guru dan berperan serta secara aktif dalam melaksanakan program-program organisasi bagi kepentingan kependidikan.
 - (b). Guru memantapkan dan memajukan organisasi profesi guru yang memberikan manfaat bagi kepentingan kependidikan.
 - (c). Guru aktif mengembangkan organisasi profesi guru agar menjadi pusat informasi dan komunikasi pendidikan untuk kepentingan guru dan masyarakat.

- (d). Guru menunjung tinggi tindakan dan pertimbangan pribadi dalam menjalankan tugas-tugas organisasi profesi dan bertanggungjawab atas konsekuensinya.
 - (e). Guru menerima tugas-tugas organisasi profesi sebagai suatu bentuk tanggungjawab, inisiatif individual, dan integritas dalam tindakan-tindakan profesional lainnya.
 - (f). Guru tidak boleh melakukan tindakan dan mengeluarkan pendapat yang dapat merendahkan martabat dan eksistensi organisasi profesinya.
 - (g). Guru tidak boleh mengeluarkan pendapat dan bersaksi palsu untuk memperoleh keuntungan pribadi dari organisasi profesinya.
 - (h). Guru tidak boleh menyatakan keluar dari keanggotaan sebagai organisasi profesi tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (7). Hubungan Guru dengan Pemerintah
- (a). Guru memiliki komitmen kuat untuk melaksanakan program pembangunan bidang pendidikan sebagaimana ditetapkan dalam UUD 1945, UU Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Tentang Guru dan Dosen, dan ketentuan perundangundangan lainnya.
 - (b). Guru membantu program pemerintah untuk mencerdaskan kehidupan yang berbudaya.

- (c). Guru berusaha menciptakan, memelihara dan meningkatkan rasa persatuan dan kesatuan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.
- (d). Guru tidak boleh menghindari kewajiban yang dibebankan oleh pemerintah atau satuan pendidikan untuk kemajuan pendidikan dan pembelajaran.
- (e). Guru tidak boleh melakukan tindakan pribadi atau kedinasan yang berakibat pada kerugian negara.

(8). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Iklm kerja merupakan salah satu faktor yang ber terhadap kinerja Guru. Ditegaskan bahwa jika merasakan suasana kerja yang kondusif di Madrasahny, maka diharapkan siswa akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Kekondusifan iklim kerja suatu Madrasah memi sikap dan tindakan seluruh komunitas tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik siswa. Selain itu prestasi akademik siswa dii sangat kuat oleh suasana kejiwaan atau iklim kerja Madrasah. Dapat diartikan bahwa lingkungan pembelajaran di kelas maupun di Madrasah memi baik langsung maupun tidak langsung terhadap proses kegiatan belajar mengajar.

faktor-faktor lain seperti kurikulum, sarana, dan kepemimpinan, lingkungan Dinas Pendidikan Propinsi memegang peranan penting dalam pmben-tukan kinerja yang efektif. Selama dua dasa-warsa lingkungan kerja ditengarai sebagai salah satu faktor penentu keefektifan suatu

organisasi. Setahun kemudian Fisher dan Fraser juga menyatakan bahwa peningkatan mutu lingkungan kerja dapat menjadikan Madrasah lebih efektif dalam memberikan proses kinerja yang lebih baik.

Hasil-hasil penelitian selaras dengan dan mendukung terhadap penegasan tersebut. Atwool menyatakan bahwa lingkungan pembelajaran Madrasah, dimana siswa mempunyai kesempatan untuk melakukan hubungan yang bermakna di dalam lingkungan Madrasah, sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan belajar siswa, memfasilitasi siswa untuk bertingkah laku yang sopan, serta berpotensi untuk membantu siswa dalam menghadapi masalah yang dibawa dari rumah.

B. Penelitian Terdahulu

1. **Tri Nuruni**, tentang pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru PAI SD negeri di kecamatan sidoharjo kabupaten sragen: Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi, karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Kinerja terkait dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru, dan mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru, serta mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAI SD Negeri di Kecamatan Sidoharjo.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dan berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasinya, yaitu 32 guru PAI SD Negeri di Kecamatan Sidoharjo. Teknik pengumpulan data menggunakan angket pengalaman kerja dan kinerja guru. Sebelum angket digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) yaitu teknik penentuan sampel dengan cara semua anggota populasi digunakan sebagai sampel jika populasi kurang dari 100 orang sebaiknya seluruhnya diambil menjadi sampel. Uji hipotesis dilakukan setelah uji asumsi terpenuhi. Uji asumsi meliputi uji normalitas data, uji independensi variabel bebas, uji linieritas dan uji keberartian regresi.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: (1) terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru PAI SD Negeri. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru sebesar 25,1%. (2) terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru PAI SD Negeri. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru sebesar 28,4%. (3) terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAI SD Negeri di Kecamatan Sidoharjo. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 36,9%. Pengaruh ini termasuk dalam kategori kuat.²⁷

²⁷ Tri Nuruni, 2014, *tentang pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru pai sd negeri di kecamatan sidoharjo*, Surakarta: IAIN.

2. **Dyah Fauziana**, pengaruh sarana dan prasarana Madrasah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di pondok pesantren al-islam joresan mlarak ponorogo:

Sarana dan prasarana madrasah, lingkungan kerja, kinerja guru ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah sarana dan prasarana dan iklim kerja guru. Kinerja guru di Pondok pesantren Al-Islam kurang begitu baik yang mana seharusnya guru harus mempunyai jam mengajar yang efektif dan efisien sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar tetapi hal tersebut tidak terjadi dikarenakan fasilitas menempatkan ruang kelas yang jauh dari satu kelas ke kelas yang lain. Begitu juga dengan Lingkungan Kerja yang mana guru kurang memotivasi siswa untuk belajar mandiri dan menggali pengetahuan dari berbagai sumber. Hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian guna untuk mengetahui: (1) Pengaruh Sarana dan Prasarana Madrasah terhadap Kinerja Guru, (2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru, dan (3) Pengaruh Sarana dan Prasarana Madrasah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode penelitian Expost- Facto. Lokasi penelitian ini adalah Pondok Pesantren Al-Islam. Dengan teknik pengambilan sampel Simple Random Sampling dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 93 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Uji keabsahan data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Uji hipotesis menggunakan uji

regresi sederhana yaitu uji t dan uji regresi linier berganda menggunakan uji f.

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan sarana prasarana terhadap kinerja guru di Pondok pesantren Al-Islam dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,564 > 1,990$) dengan koefisien determinasi 0,254. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Pondok pesantren al-Islam dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,096 > 1,990$) dengan koefisien determinasi 0,064. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Pondok pesantren Al-Islam dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,699 > 4,880$) dengan koefisien determinasi 0,259 yang berarti mempunyai pengaruh sebesar 25,9%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sarana dan prasarana dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok pesantren Al-Islam baik secara parsial maupun simultan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan semua warga pondok untuk selalu bekerja sama dalam mengelola dan melakukan perawatan terhadap sarana dan prasarana agar kinerja guru akan selalu meningkat dari waktu ke waktu.²⁸

3. **Endang Sulistyarningsih**, dalam tesisnya yang berjudul “ pengaruh tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga administrasi keuangan Madrasah di SMA Negeri 5 Madiun”. Universitas Sebelas Maret, program pasca sarjana. Hasil dari penelitian ini adalah dari 30 responden

²⁸ Dyah Fauziana, 2017, *Pengaruh sarana dan prasarana sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di pondok pesantren al-islam joresan mlarak*, Ponorogo: Intitut agama islam (IAIN).

diketahui bahwa nilai T hitung variabel tingkat pendidikan adalah 1,295 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 hal ini disimpulkan bahwa terhadap terdapat pengaruh positif variabel tingkat pendidikan terhadap variabel tingkat kinerja tenaga administrasi keuangan SMA Negeri 5 Madiun nilai T hitung variabel lingkungan kerja adalah 4,783 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, hal ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel bebas lingkungan kerja terhadap Variabel terikat kinerja tenaga administrasi keuangan SMA Negeri 5 Madiun. Nilai F hitung (12,1 38) lebih besar dari f tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara bersama-sama antara variabel bebas tingkat pendidikan ke jenjang pendidikan yang sesuai jurusan) dan lingkungan kerja terhadap Variabel terikat kinerja tenaga administrasi keuangan SMA Negeri 5 Madiun, berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja administrasi keuangan SMA Negeri 5 Madiun.²⁹

C. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Intensitas Diklat Guru Terhadap Kinerja Guru

Upaya dalam rangka peningkatan kualitas guru selama ini juga dilakukan melalui berbagai diklat guru. Diklat guru baik yang diselenggarakan oleh lembaga yang berkopeten menangani penataran dan pelatihan seperti: Depdiknas, Depag, Dinas Pendidikan Kota, Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan maupun : PTK dan

²⁹ Endang Sulistyia Ningsih, 2015, *pengaruh tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga administrasi keuangan sekolah di SMA Negeri 5 Madiun*, Madiun : Universitas Sebelas Maret, program pascasarjana

organisasi profesi serta lembaga-lembaga swasta yang memiliki kepedulian terhadap pendidikan

Diklat guru yang berkaitan langsung dengan peningkatan profesionalisme guru, antara lain: a) Penataran bidang studi/mata pelajaran, b) Penataran pengembangan kurikulum, d) Penataran pembuatan media pembelajaran, f) Penataran menggunakan alat peraga, dan sejenisnya.

Berbagai jenis kegiatan penataran, diklat guru, advokasi, sosialisasi, dan sejenisnya pada hakekatnya ditujukan untuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan proses pembelajaran bagi guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) agar dalam kinerjanya lebih profesional

2. Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Guru

Lingkungan kerja merupakan modal dasar dalam setiap pelaksanaan suatu pekerjaan semakin nyaman lingkungan kerja, maka guru pun akan lebih kreatif untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai hasil kerja yang optimal yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

3. Pengaruh Intensitas Diklat Guru Dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan *output* dari : 1) kualitas sumber daya manusia yang bernama guru. Karena kinerja meliputi tiga unsur, yaitu pelaku (guru), 2) proses (kegiatan belajar mengajar), dan 3) hasil dari proses belajar mengajar. Untuk itu, kinerja guru sangat dipengaruhi oleh komponen-komponen yang membentuk kualitas diri guru tersebut.

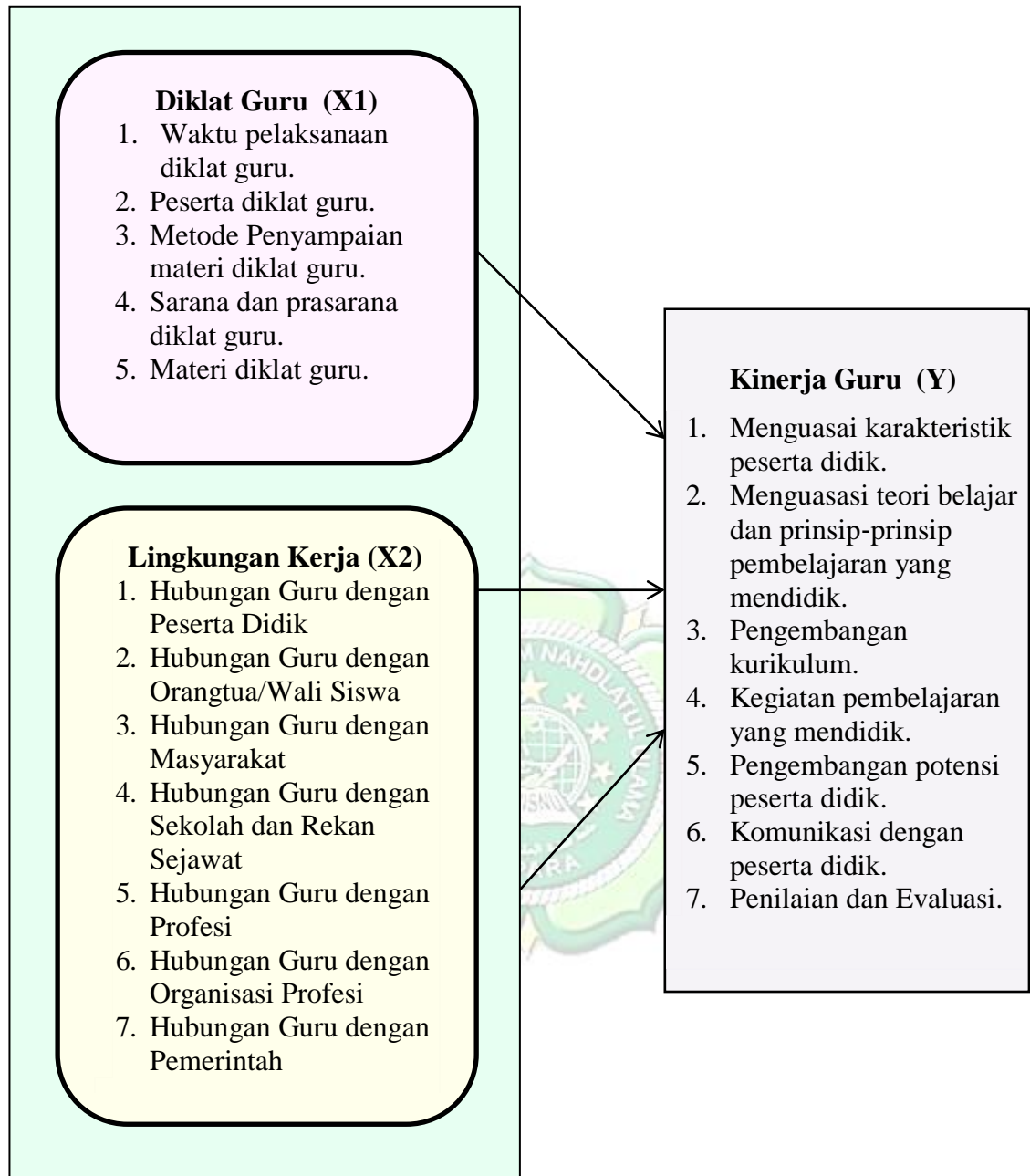
Diantara komponen-komponen pendukung Kinerja adalah guru, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kemampuannya, dalam hal ini melalui kegiatan diklat guru, diklat guru akan *up date* pengalaman kerja guru tersebut. pengalaman kerja guru berhubungan erat dengan Peningkatan kualitas guru dalam kegiatan belajar mengajar dan pengalaman guru mendukung ketercapaian Kinerja guru.

Ketercapaian Kinerja guru juga sangat dipengaruhi selama proses kegiatan belajar mengajar, peran dukungan lingkungan yang kondusif sangat lah berarti sehingga tercapai pembelajaran secara efisien dan efektif

Guru yang berkualitas dan lingkungan yang kondusif akan menjamin meningkatkan kualitas mutu pembelajaran, sehingga tercipta generasi bangsa yang cerdas dan bermoral. Hal ini senada harapan seluruh *stakeholder* bahwa guru yang berkemampuan dan pembelajaran yang efektif akan membantu dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, dapat diduga bahwa terdapat pengaruh positif intensitas diklat guru dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah dugaan sementara. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), hipotesis adalah sesuatu yang dianggap benar untuk alasan atau pengutaraan pendapat (teori, proposisi, dan sebagainya) meskipun kebenarannya masih harus dibuktikan; anggapan dasar.

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah ditetapkan dan dijabarkan di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- a. pengaruh intensitas diklat guru terhadap kinerja guru

Ho : Tidak ada pengaruh intensitas diklat guru terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Wedung

Ha : Ada pengaruh intensitas diklat guru terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Wedung

- b. pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Ho : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Wedung

Ha : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Wedung

- c. pengaruh intensitas diklat guru dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru

Ho : Tidak ada pengaruh intensitas diklat guru dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Wedung

Ha : Ada pengaruh intensitas diklat guru dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Wedung