

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan proses dimana seseorang memperoleh pengetahuan (*knowledge acquisition*), mengembangkan kemampuan /keterampilan (*skill development*) atau mengubah sikap (*attitude of change*) (Rivai & Murni, 2009:58). Kemudian ditegaskan lagi oleh World Bank (Rivai V. & Murni.S, 2009:779): “*Give people Handout or tool, and they will live a little bit better. Give them an education, and they will change the world*”. Pernyataan ini mengindikasikan bahwa pendidikan merupakan sarana terpenting dan memiliki nilai strategis dalam mentransformasi keadaan dengan menciptakan SDM yang berkualitas dengan upaya perbaikan yang terus menerus. Transformasi tersebut bukan transformasi dalam arti formal, tetapi transformasi substansi yang akan mempengaruhi mutu kehidupan manusia baik secara struktural, kultural maupun emosional.

Sekolah merupakan institusi mikro dalam sistem pendidikan nasional yang memiliki peran strategis yang langsung bersinggungan dan berinteraksi dengan peserta didik, tempat berlangsungnya proses belajar mengajar yang memiliki sistem yang kompleks dan dinamis yang memiliki tatanan yang saling berkaitan satu sama lainnya. Untuk itu diperlukan pengelolaan yang sungguh-sungguh agar tujuan sekolah tercapai dengan baik.

Wiwin Kusniawati, 2012

Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja Dan Komitmen Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Majalengka
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Pengelolaan sekolah yang baik, ditunjukkan oleh kemampuan dalam menciptakan proses manajemen sekolah yang efektif dan efisien dengan memperhatikan sumber-sumber daya sekolah. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang profesional yang dapat diberdayakan secara optimal.

Sekolah merupakan suatu sistem sosial, sebagai suatu organisasi dengan sistem terbuka yang tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungannya tetapi juga tergantung pada lingkungan tersebut hal ini secara tegas dinyatakan oleh Hoy & Miskel (2008:18) yang menyatakan bahwa: *“the open system model views organizations as not only influenced by environments, but also dependent on them”*.

Sebagai organisasi terbuka, sekolah merupakan organisasi yang mengambil input dari lingkungannya, melakukan transformasi di dalamnya terhadap input-input tersebut dan pada akhirnya menghasilkan output yang diharapkan, seperti yang ditegaskan Hoy & Miskel (2008:18) bahwa: *“organizations take inputs from the environment, transform them and produce outputs*. Sehingga dalam sebuah sekolah, kepala sekolah bersama-sama dengan seluruh guru dan staffnya harus bisa menciptakan dan mentransformasikan perubahan lingkungan strategis guna mewujudkan lingkungan sekolah yang kondusif yang mampu menciptakan komitmen dari setiap individu sekolah sehingga setiap individu produktif dalam bekerja dalam mencapai proses pendidikan yang bermutu.

Sebagai sebuah sistem terbuka, yaitu suatu sistem yang tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi internal organisasi itu sendiri tetapi juga dipengaruhi

kondisi eksternal organisasi, “...external environments have an impact as well- they affect the inputs, internal structures and processes, and outputs of organizations” (Hoy & Miskel, 2008:256). Lingkungan eksternal itu secara langsung mempengaruhi pengelolaan sekolah seperti budaya masyarakat, kebijakan dan peraturan pemerintah, lingkungan geografis sekolah, kebijakan otonomi daerah (di dalamnya ada otonomi di bidang pendidikan), visi masyarakat mengenai pendidik, perubahan ekonomi dan yang lainnya harus diintegrasikan kedalam lingkungan internalnya sebagai lingkungan kerja dimana para pegawai beraktivitas dan berinteraksi.

Karena Schein (1992:51) menegaskan bahwa ada 2 (dua) perbedaan fundamental yang harus dilakukan: “1) *survival in and adaptation to its external environment*, 2) *integration of its internal process to ensure the capacity to continue to survive and adapt*”. Artinya bahwa untuk bisa bertahan hidup (*survive*) diperlukan integrasi lingkungan eksternal dengan lingkungan internalnya sebagai input yang kemudian ditransformasi di dalam proses internal organisasi dengan mengoptimalkan unsur-unsur lingkungan internalnya sehingga tercipta sebuah kapasitas organisasi yang menjaga kelangsungan hidupnya (*survive*) dan beradaptasi terhadap lingkungan eksternalnya.

Sekolah sebagai sebuah sistem sosial yang dipengaruhi oleh sistem-sistem lainnya diluar sekolah yaitu eksternal sekolah maupun sistem-sistem di internal disekolah itu sendiri. Lingkungan sekolah tidak hanya berhubungan dengan batasan-batasan sosial dalam organisasi tetapi juga berhubungan dengan konteks

sosial dan kultur yang lebih luas lagi dari komunitas yang dilayaninya. Lingkungan sekolah merupakan lingkungan yang dinamis karena pendidikan terkait dengan berbagai system lainnya, seperti system social, budaya, politik, hankam, dan lain sebagainya.

Sementara dalam internal lingkungan sekolah sendiri sekolah menghadapi dimensi nomotetik dan ideografik yang harus diselaraskan. Dikarenakan lingkungan eksternal dapat mengancam otonomi dan efektivitas organisasi, para kepala sekolah sebagai administrator melakukan integrasi untuk meminimalkan dampak eksternal terhadap operasi internal sekolah hal ini sejalan dengan Hoy & Miskel (2008) bahwa: “*school organization use both internal and external strategies to minimize the influence of the external environment on their internal elements*”.

Hermawan & Triatna (2010:80) mengatakan bahwa: “kemampuan suatu organisasi bertahan hidup ditentukan oleh sumber daya manusia organisasi atau dikenal dengan *man* (manusia)”, karena manusia yang menjadi motor penggerak semua sumber daya yang ada dan mewarnai organisasi. Guru merupakan ujung tombak pendidikan yang bertanggung langsung dengan *core business* sekolah yaitu *teaching and learning* dan ujung tombak keberhasilan pendidikan.

Guru bisa bekerja secara optimal mencurahkan semua kemampuannya apabila kondisi lingkungan kerja membantu yaitu lingkungan kerja yang dinamis, harmonis dan sehat karena menurut Corcoran (Seyfarth, 2002:184) “... *Teachers*

believe that working condition in schools limit their effectiveness and contribute to feeling of frustration”.

Menurut Nitisemito (2001), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Dalam lingkungan kerja terjadi interelasi antara guru dengan kepala sekolah, guru lain, staff sekolah, siswa, orang tua murid dan stakeholder lainnya. Sehingga membantu sekolah dalam meningkatkan efektivitas dengan terciptanya *collective knowledge*. Tugas kepala sekolah dan semua warga sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, harmonis dan sehat.

Kualitas lingkungan kerja yang baik ditandai dengan kepuasan kepada para personil di sekolah terhadap kondisi yang sesuai dengan kebutuhan dan fasilitas yang akan mengarahkan guru untuk melakukan pekerjaannya terpenuhi dengan baik, ruangan-ruangan yang terawat, adanya komunikasi yang baik, adanya *network* untuk teknologi informasi, atmosfir kerja yang baik, iklim organisasi yang terbuka dan lain-lain sehingga guru merasa dihargai dan berbuat yang terbaik dalam berkerja.

Tujuan ke depan yang ingin dicapai pengelola sekolah dalam menciptakan kualitas lingkungan kerja adalah agar semua guru dan para staff sekolah lainnya selalu memiliki motivasi dan komitmen.

Komitmen guru terhadap sekolah seringkali menjadi isu yang penting, sehingga dibebberapa sekolah unsur komitmen dijadikan syarat untuk memegang suatu tugas atau posisi yang ditawarkan. Guru yang berkomitmen tinggi akan

merasa puas dengan kehidupan sosial dari lingkungan kerjanya dan menciptakan sebuah harmoni disekolah. Mereka akan selalu mencari cara untuk mengakomodasi pekerjaan rutinnnya dan menyelesaikan "*their jobs with enthusiasm, and maintaining a productive*" (Hoy & Miskel, 2008). Namun tidak jarang para guru masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh, apa dampaknya bila komitmen tidak diperoleh, dan mengapa hal tersebut harus dipahami.

Richard M. Steers (Suryana, 2008:145) mendefinisikan komitmen sebagai berikut:

“Komitment merupakan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya”.

Sebagai upaya menciptakan kapasitas sekolah untuk menjaga kelangsungan hidup (*survive*) dan beradaptasi terhadap lingkungannya sebagai upaya untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah, salah satu langkahnya adalah menjaga dan meningkatkan stabilitas produktivitas kerja pegawainya.

Sebagaimana sudah dijelaskan bahwa guru merupakan ujung tombak yang paling esensi terhadap mutu pendidikan, dimana perannya tidak hanya dalam proses belajar mengajar tetapi dalam setiap program sekolah yang ditujukan untuk peningkatan mutu sekolah dan pendidikan sebagaimana pendapat *Cheng* (2012) bahwa: "*Teachers are often required to take up expanded roles and responsibilities including curriculum developer, new teacher mentor, staff*

development facilitator, action researcher, pre-service teacher educator, team leader, member of management board and etc”.

Tanpa sumber daya yang handal (*professional*), maka pendidikan tidak akan mencapai prestasi seperti yang diharapkan. Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 ayat 2 dijelaskan pendidik sebagai berikut: “Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”.

Produktivitas kerja guru merupakan hal yang penting karena akan mempengaruhi perilaku siswa dimana siswa cenderung tidak akan mengalami peningkatan dan bahkan akan dapat mengarahkan siswa pada perilaku belajar yang pasif dan tidak kreatif yang dicirikan oleh kurangnya respons siswa terhadap pelajaran yang diterima dan juga mempengaruhi sekolah dalam mencapai sasaran dan tujuannya serta mempengaruhi mutu pendidikan nasional.

Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan pendidikan kecakapan hidup baik itu kecakapan sosial, akademik, dan vokasional dimana standar kompetensi lulusannya bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan kepribadian akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejuruannya. Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 pasal 15, dijelaskan bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang

mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu dimana pendidikannya berbasis pada pengembangan keahlian.

Sementara menurut Danim (2010:13) pendidikan vokasional dan pelatihan:

“..... sistem pendidikan vokasional dan pelatihan harus dilaksanakan sedemikian rupa menjamin penyediaan tenaga kerja yang berkualitas, apresiasi sosial terhadap guru yang bekerja pada pendidikan vokasional dan pelatihan harus sesuai dengan kualitas dan kompleksitas pekerjaan mereka. Tingginya tanggung jawab guru pendidikan vokasional harus diikuti dengan sistem imbalan yang tepat, serta waktu dan kondisi kerja yang baik,”.

SMK diharapkan dapat meningkatkan mutu layanannya dengan menyiapkan para lulusannya meningkatkan mutu lulusan melalui program-program *softskill* dan *lifeskill* untuk; memasuki dunia kerja sebagai relevansi pendidikan kejuruan antara program pelaksanaan dengan sektor riil (*link and match*), dapat hidup mandiri, serta mempersiapkan para siswa untuk memasuki perguruan tinggi ataupun kemampuan lulusan untuk bisa berwirausaha mandiri dengan modal *softskill* dan *lifeskill* yang telah dipelajarinya.

Bahkan kebijakan pemerintah, penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan memperoleh proporsi 70% dan menengah umum 30%, yang juga dihadapkan pada permasalahan kemampuan dan keterampilan lulusan yang diperoleh dari sekolah kurang berkesesuaian dengan kebutuhan lapangan. Sebagaimana yang dikatakan Rivai dan Murni (2009:34): “terjadinya *irrelevansi* karena belum menghasilkan *life skill* yang sesuai, pendidikan yang belum berbasis kepada masyarakat dan potensi daerah, serta belum optimalnya kemitraan dengan dunia usaha/dunia industri”. Kendala tenaga keahlian tersebut tergantung mutu

lulusan, sedangkan mutu lulusan sangat tergantung pada proses belajar mengajar yang dilaksanakan di sekolah.

Informasi Badan Pusat Statistik Pusat menyatakan, bahwa jumlah angkatan kerja yang menganggur hingga Februari 2011 mencapai 10,9 juta orang. Tambahan pengangguran terjadi karena peningkatan angkatan kerja lebih besar daripada ketersediaan lapangan kerja. Jumlah angkatan kerja bertambah 1,8 juta orang yakni dari 104 juta orang pada Agustus 2011. Di Jawa Barat pada akhir tahun 2011 dari sekitar 3,14 juta penduduk tercatat sekitar 0,12 juta orang (3,75%) adalah angkatan kerja sedang pencari pekerjaan sekitar 117.296 orang meningkat sebesar 35,71%. Hal ini menunjukkan bahwa lowongan pekerjaan belum dapat menampung seluruh pencari kerja. Berkaitan dengan keterserapan SMK di dunia kerja, menurut (Samsudi, 2008:1) dalam pidato Dies Natalis ke-43 Unnesmengatakan, idealnya secara nasional lulusan SMK yang bisa langsung memasuki dunia kerja sekitar 80-85%, sedang selama ini yang terserap baru 61%. Pada tahun 2011 lulusan SMK di Indonesia mencapai 628.285 orang, sedangkan proyeksi penyerapan atau kebutuhan tenaga kerja lulusan SMK tahun 2011 hanya 385.986 atau sekitar 61,43%

SMK di Kabupaten Majalengka terdiri dari beberapa bidang keahlian dan program keahlian. Ada kelompok Teknologi, Bisnis & Manajemen, Agribisnis, Kesenian, Pariwisata & Kerajinan, dan Kesehatan. Dengan program studi Seni Pertunjukan, Pariwisata, Tata Boga, Tata Busana, Seni, Agri Bisnis Produksi Tanaman, Administrasi Perkantoran, Akuntansi, Pemasaran, Kesehatan, Teknik

Wiwin Kusniawati, 2012

Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja Dan Komitmen Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Majalengka
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Komputer dan Informasi, Teknik Broadcasting, Teknik Bangunan, Teknik Ketenagalistrikan, Teknik Mesin, Otomotif, dan Teknik Kimia.

Sementara kondisi SMK Kabupaten Majalengka, masih banyak ditemukan lulusan yang belum terserap didunia dunia usaha dikarenakan mereka masih banyak yang mendapatkan nilai yang rendah pada nilai raport.

Menurut Staf Dikmen SMK, dalam kegiatan inspeksi mendadak masih ditemukan kondisi dimana guru terlambat datang ke sekolah dan masuk kelas tidak sesuai waktu yang sudah ditetapkan dijadwal untuk melaksanakan tugas pokok yaitu mengajar, siswa-siswa yang berada diluar sekolah pada saat jam pelajaran berlangsung, masih rendahnya kepatuhan terhadap norma dan etika profesi keguruan, mental yang kuat dan sadar akan tugasnya sebagai guru.

Serta data mengenai instrument kebutuhan guru dari Dinas Pendidikan kabupaten Majalengka ditemukan kekurangan guru produktif sehingga masih ada guru yang mengajar lebih dari satu mata pelajaran selain sebagai guru normatif ataupun adaptif juga mengajar sebagai guru produktif.

Usaha-usaha Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka untuk meningkatkan mutu pendidikan sudah dilakukan diantaranya: 1) pemetaan kebutuhan guru di setiap SMK 2) memberikan instruksi kepada para kepala SMK untuk mengawasi dan membina para guru dengan serius; 3) melakukan inspeksi atau Sidak (Sistem Tindakan Ditempat) dengan tujuan membuat jera para pelanggar disiplin dan memberikan sanksi administratif kepada mereka.

Walaupun begitu SMK-SMK di Kabupaten Majalengka juga menoreh prestasi diantaranya semua siswa tahun ajaran 2011/2012 dinyatakan lulus 100% dengan hasil nilai rata-rata Ujian Nasional Murni dimana nilai tertinggi adalah 8,74 dan terendah adalah 6,78. Diantaranya peringkat 10 (sepuluh) besar adalah: a) SMK Kehutanan Kadipaten dengan nilai rata-rata 8.74, b) SMK YPIB Majalengka dengan nilai rata-rata 8,69, c) SMKN 1 Kadipaten dengan nilai rata-rata 8,64, d) SMKN 1 Palasah dengan nilai rata-rata 8,62, e) SMK Kesenian Putra Nusantara dengan nilai rata-rata 8,61, f) SMKN 1 Panyingkiran dengan nilai rata-rata 8,58, g) SMKN Kesehatan Bakti Kencana Jatiwangi dengan nilai rata-rata 8,57, h) SMK Tridaya Budi Majalengka dengan nilai rata-rata 8,44, i) SMKN 1 Majalengka dengan nilai rata-rata 8.39, dan j) SMK Pariwisata PGRI Majalengka dengan nilai rata-rata 8,38.

Selain itu ada prestasi-prestasi lain yang diraih oleh SMK di Kabupaten Majalengka adalah: 1) SMKN 1 Kadipaten Juara Lomba Rekayasa Perangkat Lunak di tingkat Kabupaten, Juara I lomba Akuntansi dan Penjualan, 2) SMKN 1 Majalengka Juara Lomba Otomotif dan dipercaya untuk merakit *infocus* dalam salah satu program Kemendiknas, 3) SMKN 1 Talaga Juara ke-14 lomba Networking di tingkat provinsi dan Juara I Lomba Paskibra di tingkat provinsi putra dan putri, 4) SMKN 1 Panyingkiran membuat film yang masuk ke dalam festival film Nasional.

Banyak prestasi yang sudah diraih oleh SMK-SMK di Kabupaten Majalengka tetapi sebagai sebuah sekolah pendidikan menengah yang

mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu dimana pendidikannya berbasis pada pengembangan keahlian tentu saja hal tersebut belum cukup

Berdasarkan pada paparan latar belakang di atas, menarik untuk melakukan pengkajian bagaimana seorang pimpinan sekolah bersama-sama personil sekolah lainnya menciptakan lingkungan kerja sekolah yang akan mendorong komitmen dari para guru dan staffnya sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang diharapkan. Sehingga dalam kesempatan ini penulis akan melakukan penelitian yang berjudul: *"Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja dan Komitmen Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Majalengka"*.

B. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja baik faktor internal dan eksternal. Faktor internal dari individu; yaitu komitmen, loyalitas, motivasi, etos kerja, latar belakang, keterampilan, kepribadian; ataupun dari organisasi seperti: kebijakan, struktur, desain pekerjaan, sistem dan praktik manajemen, kepemimpinan, komunikasi, sumber daya manusia, lingkungan organisasi baik itu fisik maupun non fisik. Sementara pengaruh faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, lingkungan, pengaruh politik, dampak globalisasi, kemitraan, dukungan masyarakat, persaingan, dan stakeholder lainnya.

Dari beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, kualitas lingkungan kerja sekolah merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Seyfarth* (2002:183) menyatakan bahwa: “*however, working condition in many school are such that even motivated employees are unable to achieve maximum productivity. ... how environment in school inhibit employee productivity.*”

Komitmen guru membedakan bagaimana guru melaksanakan tugas, dituntut dedikasi dan keseriusan guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Guru sebagai ujung tombak pendidikan memiliki peran sangat penting terhadap keberhasilan pendidikan sehingga komitmen yang ditunjukkan guru-guru sangat berpengaruh pada produktivitas kerjanya dalam mencapai tujuan sekolah. Sebagaimana dikemukakan *Nakpodia* (*Akporehe*, 2011:117) ‘*in any educational arrangement, the success lies in the commitment of the teachers*’. Hal tersebut menurut *Senyucel* (2009:32) dikarenakan: “*employee who are highly committed to work are more likely to put effort towards learning, training and development with the intention of improving their performance*”.

Agar lebih terarah, peneliti membatasi permasalahan penelitian pada: 1) kualitas lingkungan kerja pada indikator: struktur, individu, *supportive leadership* dan keberadaan fasilitas; 2) Komitmen guru yang berkaitan dengan rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas guru dan 3) produktivitas kerja guru dilihat dari pelaksanaan pekerjaannya dengan rasa tanggungjawab, disiplin dan kreatif serta

prestasi-prestasi yang dicapainya baik itu berupa bukti-bukti dan tujuan/target-target yang ingin dicapainya.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah merupakan gambaran secara umum mengenai ruang lingkup penelitian dan penelaahan variabel penelitian. Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan tersebut, maka masalah dapat dirumuskan berupa pertanyaan-pertanyaan berikut:

- a. Bagaimana kualitas lingkungan kerja pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Majalengka?
- b. Bagaimana komitmen guru pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Majalengka?
- c. Bagaimana produktivitas kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Majalengka?
- d. Seberapa besar pengaruh kualitas lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Majalengka?
- e. Seberapa besar pengaruh komitmen guru terhadap produktivitas kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Majalengka?
- f. Seberapa besar pengaruh kualitas lingkungan kerja dan komitmen guru terhadap produktivitas kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Majalengka?

D. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh kualitas lingkungan kerja dan komitmen guru terhadap produktivitas kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Majalengka.

Sementara secara khusus penelitian ini ditujukan untuk:

1. Memperoleh informasi tentang kualitas lingkungan kerja pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Majalengka.
2. Memperoleh informasi tentang komitmen guru pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Majalengka.
3. Memperoleh informasi tentang produktivitas kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Majalengka.
4. Memperoleh informasi seberapa besar pengaruh kualitas lingkungan kerja sekolah terhadap produktivitas kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Majalengka.
5. Memperoleh informasi seberapa besar pengaruh komitmen guru terhadap produktivitas kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Majalengka.
6. Memperoleh informasi seberapa besar pengaruh kualitas lingkungan kerja dan komitmen guru terhadap produktivitas kerja guru.

E. Manfaat Penelitian

Wiwin Kusniawati, 2012

Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja Dan Komitmen Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Majalengka
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan untuk menguji kembali beberapa teori yang berhubungan dengan masalah kualitas lingkungan kerja dan komitmen guru terhadap produktivitas kerja guru, serta penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terutama dalam perkembangan ilmu administrasi pendidikan, khususnya dalam manajemen sekolah dan memberikan kontribusi positif bagi pengembangan teori mengenai kebijakan pengelolaan sekolah, serta strategi pengelolaan sumber daya manusia.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi setiap tingkat satuan pendidikan/sekolah mengenai gambaran dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dinamis serta produktif yang mendukung guru untuk bekerja lebih baik. Dan bermanfaat bagi guru untuk mendorong guru lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

F. Asumsi-Asumsi Penelitian

Sebagai sebuah sistem sosial, sekolah merupakan sebuah sistem terbuka sebagai organisasi yang dipengaruhi oleh lingkungan, bahkan tergantung pada lingkungan. Sehingga sekolah harus mampu bertahan dan beradaptasi terhadap lingkungannya, dan mampu mengintegrasikan pada proses transformasi internalnya untuk memastikan bahwa sekolah memiliki kapasitas dalam mencapai tujuan dan bertahan menjaga kelangsungan sekolah. Proses transformasi ini terjadi di lingkungan lingkungan internal sekolah dalam sebuah lingkungan kerja yang baik dengan mengoptimalkan elemen-elemen yang ada disekolah. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang berkualitas diharapkan guru-guru bisa meningkatkan produktivitas kerjanya.

Sebagai ujung tombak pendidikan, guru memiliki peran sangat penting terhadap keberhasilan pendidikan, karena peran vitalnya dalam pendidikan guru dituntut untuk berkomitmen dalam bekerja. Komitmen guru membedakan bagaimana setiap guru melaksanakan pekerjaannya, dedikasi dan keseriusan dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen yang ditunjukkan guru-guru sangat berpengaruh pada produktivitas kerjanya dalam mencapai tujuan sekolah

Produktivitas kerja guru akan terwujud dalam sebuah lingkungan kerja sekolah yang dikelola dengan baik yaitu sebuah lingkungan kerja yang harmonis, sehat dan dinamis sehingga setiap warga di dalam organisasi sekolah termotivasi untuk bekerja mencurahkan segala usaha untuk mencapai tujuan sekolah, serta komitmen guru terhadap pekerjaannya meningkatkan keinginan guru untuk

Wiwin Kusniawati, 2012

Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja Dan Komitmen Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Majalengka
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

meningkatkan kinerja (*performance*) dan produktivitas kerjanya sebagai upaya untuk mencapai tujuan sekolah.

Asumsi merupakan titik pangkal pemikiran yang digunakan dalam penelitian dengan maksud: (1) agar terdapat landasan berpijak yang kokoh bagi masalah yang diteliti; (2) mempertegas variabel-variabel yang dijadikan fokus penelitian; (3) dijadikan bahan untuk menyusun hipotesis penelitian (Arikunto, 2010:60-61). Dalam penelitian ini, asumsi yang dijadikan landasan adalah sebagai berikut:

1. *Environment is anything outside the boundaries of the system that either affects the attributes of internal components or is charge by the social system itself. (Hoy & Miskel (2008:21).*
2. *Internally, needs to create appropriate social environment that can tap and harness the energies and abilities necessary to bring about desire result. (Hoy & Miskel, 2008:255)*
3. *behavior in fomal organization is influenced not only by structural and individual element but also by cultural and political elements. (Hoy & Miskel (2008:24)*
4. *However, working condition in many school are such that even motivated employees are unable to achieve maximum productivity. ...how environment in school inhibit employee productivity. (Seyfarth, 2002:183)*
5. *Productive environment that enable employees to perform their jobs effectively and to experience psychological success while doing it. Dengan 6 karakteristik yaitu: continuous learning culture, supportive administrative leadership, opportunity to work collaboratively with, respect for people as individual, opportunity to use one's knowledge and skill and to receive feedback on one's performance, dan necessary resources to do the job. (Seyfarth, 2002:185)*
6. *Commitment is the relative strength of the individual's identification with, and envolvement in, a particular organization. Porter (Armstrong, 2009:345), yang ditandai dengan 3 hal : 1) A strong desire to remain a member of the organization, 2) A strong believe in, and acceptance of, the values and goals of organization, 3). A readiness to exert considerable effort on behalf of the organization. Modway (Armstrong, 2009:345).*
7. *Employees who are highly committed to work are more likely to put effort towards learning, training and development with the intention of improving their performance. (Senyucel,2009: 32)*

Wiwin Kusniawati, 2012

Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja Dan Komitmen Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Majalengka
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

8. *In any educational arrangement, the success lies in the commitment of the teachers. Nakpodia (Akporehe, 2011:117)*
9. *Productivity is a summary measure of the quantity and quality of work performance with resource utilization considered, it can be measured at the level of the individual, group or organization. (Schermerhorn, 1993:8)*
10. Produktivitas kerja pada dasarnya merupakan hasil dari interaksi lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar lingkungan pekerjaan, termasuk lingkungan fisik, sosial, budaya dan lingkungan psikologis. Rivianto (1985:238)
11. Produktivitas menurut Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia (Ardana dkk, 2012:207) dari sudut filosofis mengatakan bahwa “produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini, sementara dari sudut teknis dikatakan produktivitas adalah cara kerja hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hasil kerja yang dicapai esok hari harus lebih baik dari yang diperoleh hari ini”.
12. *Productiveness is man's ability to use his powers and to relize the potentialities inherent in him. Erich Fromn (Sedarmayanti, 2009:81)*
13. *Teachers are often required to take up expanded roles and responsibilities including curriculum developer, new teacher mentor, staff development facilitator, action researcher, pre-service teacher educator, team leader, member of management board and etc. Boles & Troven (Cheng, 2012:1)*

G. Struktur Organisasi Tesis

Penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab, bagian awal terdiri atas halaman judul, halaman pengesahan, pernyataan keaslian, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran dan abstraksi.

Bab I Pendahuluan, mencakup latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, asumsi, metode penelitian secara garis besar beserta teknik pengumpulan dan pendekatannya, lokasi dan sampel penelitian, serta struktur organisasi tesis.

Bab II, mencakup kajian pustaka, kerangka pikir dan hipotesis penelitian yang berkaitan dengan dasar kualitas lingkungan kerja, komitmen guru dan produktivitas kerja guru.

Wiwin Kusniawati, 2012

Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja Dan Komitmen Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Majalengka
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Bab III, metode penelitian, yang menguraikan dengan lebih rinci mengenai metode penelitian yang akan dipergunakan dalam penelitian ini, bahasan mengenai lokasi penelitian, sampel penelitian, desain penelitian dan justifikasi pemilihan desain penelitian, metode penelitian dan justifikasi penggunaan metode penelitian tersebut, definisi operasional, instrument penelitian, proses pengembangan instrument, teknik pengumpulan data dan pendekatan yang akan di gunakan, dan prosedur serta tahapan penelitian akan diolah secara mendalam dalam bab ini.

Bab IV, hasil penelitian dan pembahasan, memuat pengolahan dan analisis data untuk menghasilkan temuan dan pembahasan atau analisis temuan. Pengolahan data berdasarkan prosedur penelitian dan pembahasan atau analisis temuan. Pengolahan data dilakukan berdasarkan prosedur penelitian kuantitatif sesuai desain penelitian yang ada dalam Bab III

Bab V Kesimpulan dan saran, menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian mengenai “Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja dan Komitmen Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru”.