

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Pada dasarnya, lembaga pendidikan merupakan lembaga terpenting dalam kehidupan setiap manusia. Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungannya sendiri. Dalam hal ini, tidak hanya faktor internal saja yang diharuskan mampu menunjang pendidikan, namun faktor eksternal juga berperan penting dalam mendukung tercapainya maksud dan tujuan pendidikan. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari luar lingkungannya.

Guru memiliki peranan penting dalam menciptakan kualitas hasil pendidikan. Peranan penting guru tersebut akan terlihat jika bagaimana seorang guru bisa mengendalikan siswa-siswinya dikelas sehingga akan terjalin komunikasi yang efektif dan efisien antara guru dengan siswa tersebut. Karena dalam hal ini seorang guru secara langsung berhubungan dengan siswa di lembaga pendidikan sekolah.

Upaya melaksanakan pendidikan guna mencerdaskan para peserta didik sangatlah dipengaruhi oleh kinerja guru sebagai sumber daya manusia yang memfasilitasi kondisi-kondisi kondusif terjadinya proses pembelajaran. Untuk

mendukung kinerja guru lebih baik maka sebuah lembaga atau sekolah melakukan penilaian-penilaian prestasi kerja guru.

SD Negeri 018 Rambah Hilir dibangun pada tahun 1982, akan tetapi fasilitas penunjang proses pembelajaran di SD Negeri 018 Rambah Hilir ini sangat minim sekali. Hal ini sangat berpengaruh terhadap proses pembelajaran yang ada di SD Negeri 018 Rambah Hilir tersebut.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian tata usaha SD Negeri 018 Rambah Hilir dan peneliti melakukan observasi langsung ke sumber penelitian, SD Negeri 018 yang dibangun pada tahun 1982 dan memiliki luas tanah 144m² hanya memiliki 3 ruang belajar yang masing-masing ruangnya berisikan 2 kelas, gedung perpustakaan yang tidak layak dan jumlah buku yang kurang memadai. Sedangkan sarana dan prasarana olahraga hanya memiliki 2 lapangan olahraga yaitu satu lapangan volley dan satu lapangan sepak takraw.

Fasilitas belajar mengajar yang ada di SD Negeri 018 Rambah Hilir dapat dijelaskan melalui uraian dan tabel berikut:

1. Ruang Kantor dan Majelis Guru

Ruang kantor dan majelis guru di SD Negeri 018 Rambah Hilir mempunyai ukuran 8 x 6 meter, dan di dalamnya terdapat 9 meja dan 9 kursi. Sebagian jendela hanya ditutupi oleh papan dan tidak seperti jendela-jendela pada umumnya yang tertutupi oleh kaca serta teralis. Ruang kantor beratapkan seng tetapi tidak mempunyai pelapon, oleh karena itu keadaan ruang kantor dan

majelis guru ini pada saat siang hari sangatlah panas dan membuat majelis guru atau tamu tidak merasa nyaman.

2. Ruang Belajar

Ruang belajar di SD Negeri 018 Rambah Hilir sangat memprihatinkan. Ruang belajar yang hanya memiliki 3 gedung dan masing-masing gedungnya di isi oleh dua kelas. Hal ini berdampak tidak efektif nya proses belajar mengajar di SD Negeri 018 Rambah Hilir.

3. Ruang Perpustakaan

Ruang perpustakaan yang ada di SD Negeri 018 Rambah Hilir juga sangat memprihatinkan. Ruang perpustakaan banyak dipenuhi debu-debu, buku-buku bacaan yang tidak banyak jumlahnya membuat siswa malas membaca di perpustakaan sekolah.

4. Lapangan Olahraga

Sarana prasarana olahraga yang ada di SD Negeri 018 Rambah Hilir hanya mempunyai satu lapangan volly ball dan satu lapangan sepak takraw. Kondisi lapangan volly yang hanya berlantaikan tanah, tiang net hanya terbuat dari batang pinang serta ukuran lapangan yang tidak sesuai dengan standar lapangan volly pada umumnya. Tidak jauh beda dari kondisi lapangan volly, lapangan sepak takraw juga mempunyai ukuran yang tidak sesuai standar lapangan sepak takraw pada umumnya. Hal ini menyebabkan kegiatan ekstrakurikuler di SD Negeri 018 Rambah Hilir terhambat.

5. Gudang

Gudang sekolah yang berisikan alat-alat sekolah seperti lonceng, komputer rusak, microphone, speaker, dsb.

Tabel 1.1

Fasilitas Belajar Mengajar di SD Negeri 018 Rambah Hilir

NO	FASILITAS	LAYAK / TIDAK LAYAK	JUMLAH
1	Ruang Kantor dan Majelis Guru		
	1. Meja	Layak	9 buah
	2. Kursi	Layak	9 buah
	3. Kursi tamu	Layak	1 buah
	4. Almari ruang kantor dan majelis guru	Tidak layak	1 buah
	5. Printer	Layak	1 unit
	6. Gambar presiden dan wakil presiden	Layak	1 buah
	7. Lambang Negara	Layak	1 buah
	8. Jam dinding	Layak	1 unit
	9. Dispenser	Layak	1 unit
	10. Kipas angin	Layak	1 unit
	11. Toilet	Layak	1 ruang
2	Ruang Belajar		
	1. Meja	Tidak layak	33 buah
	2. Kursi	Tidak layak	39 buah
	3. Papan tulis	Layak	6 unit
	4. Almari ruang belajar	Tidak layak	3 unit
	5. Gambar presiden dan wakil presiden	Layak	6 buah
	6. Lambang Negara	Layak	1 buah
	7. Peta dinding Indonesia	Tidak layak	2 buah
	8. Peta dinding Riau	Tidak layak	1 buah
	9. Jam dinding	Layak	6 unit
3	Ruang Perpustakaan		
	1. Almari perpustakaan	Tidak layak	3 buah
	1. Buku-buku perpustakaan	Tidak layak	21 buku
	3. Meja	Layak	2 buah
	4. Kursi	Layak	1 buah
4	Lapangan Olahraga		
	1. Lapangan volly ball	Tidak layak	1 buah
	2. lapangan sepak takraw	Tidak layak	1 buah
5	Gudang		
	1. Teks pancasila	Layak	1 buah
	2. Teks sumpah pemuda	Layak	1 buah
	3. Speaker jinjing	Layak	1 unit
	4. Microphone	Layak	1 unit
	5. Komputer	Tidak layak	2 unit
	6. Lonceng	Layak	1 buah

Sumber: Bagian Tata Usaha SD Negeri 018 Rambah Hilir, Tahun 2015

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini di arahkan pada fasilitas belajar mengajardi SD Negeri 018 Rambah Hilir berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri 018 Rambah Hilir.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian tersebut dapat dirinci ke dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah fasilitas belajar mengajar di SD Negeri 018 Rambah Hilir?
2. Bagaimanakah kinerja guru diSD Negeri 018 Rambah Hilir ?
3. Faktor-faktor apa saja yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan fasilitas belajar mengajar terhadap kinerja guru di SD Negeri 018 Rambah Hilir?

C. Tujuan Penelitian

Dengan telah dikumpulkannya berbagai data, diharapkan penelitian ini mampu memberikan gambaran yang jelas tentang analisis fasilitas terhadap kinerja guru di SD Negeri 018 Rambah Hilir.

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisafasilitas belajar mengajar di SD Negeri 018 Rambah Hilir.
2. Menganalisakerja guru di SD Negeri 018 Rambah Hilir.
3. Menganalisa faktor-faktor apa saja yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan fasilitas belajar mengajar terhadap kinerja guru di SD Negeri 018 Rambah Hilir.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai Analisis Fasilitas Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 018 Rambah Hilir, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti dapat memberikan pengalaman dan memperoleh ilmu serta dapat dijadikan sebagai dasar penemuan awal untuk melakukan penelitian lanjut tentang model pengembangan kinerja di institusi lainnya.
2. Dapat menjadi masukan bagi pihak sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SD Negeri 018 Rambah Hilir.
3. Bagi akademik dapat memberi masukan dalam menentukan tempat penelitian untuk mahasiswa yang akan melakukan penelitian. Selain dari itu juga, dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti-peneliti lain yang berkaitan dengan masalah fasilitas dan kinerja di sekolah-sekolah lainnya.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan proposal ini terdiri dari beberapa sub bagian yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dikemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Pada bab ini diuraikan tentang teori-teori yang dipergunakan dalam penelitian ini seperti fasilitas, fungsi fasilitas, macam-macam fasilitas belajarkinerja, prinsip dasar kinerja, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dikemukakan mengenai ruang lingkup penelitian, populasi & sampel, jenis & sumber data, teknik pengambilan data, definisi operasional dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, uji instrumen, analisis data penelitian, hasil uji linier sederhana dan pembahasan

BAB V PENUTUP

Pada bab ini penulis akan memaparkan dan menjelaskan kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

Menjelaskan buku, artikel, yang digunakan dalam penulisan skripsi.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Fasilitas

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, fasilitas adalah segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, dapat berupa sarana dan prasarana. Menurut Djamarah (dalam Damayani, 2013:34) fasilitas yaitu kelengkapan yang menunjang belajar anak didik disekolah.

Kurangnya kelengkapan fasilitas belajar merupakan faktor yang menyebabkan hambatan-hambatan dalam belajar. Sebaliknya dengan adanya kelengkapan fasilitas belajar mengajar yang memadai, baik dirumah maupun disekolah akan menunjang hasil belajar yang baik. (Subagio, 2013:42)

Dalam Keputusan Menteri Pendidikan No. 079/1975, fasilitas belajar terdiri dari 3 kelompok besar yaitu:

a. Bangunan dan perabot sekolah

Bangunan disekolah pada dasarnya harus sesuai dengan kebutuhan pendidikan dan harus layak untuk ditempati siswa pada proses kegiatan belajar mengajar disekolah. Bangunan sekolah terdiri atas berbagai macam ruangan. Secara umum jenis ruangan ditinjau dari fungsinya dapat dikelompokkan dalam ruang pendidikan untuk menampung proses kegiatan belajar mengajar baik teori maupun praktek, ruang administrasi untuk proses administrasi sekolah dan berbagai kegiatan kantor, dan ruang penunjang untuk kegiatan yang mendukung

proses belajar mengajar. Sedangkan perabot sekolah yang pada umumnya terdiri dari berbagai jenis mebel, harus dapat mendukung semua kegiatan yang berlangsung disekolah, baik kegiatan belajar mengajar maupun kegiatan administrasi sekolah.

b. Alat pelajaran

Alat pelajaran yang dimaksudkan disini adalah alat peraga dan buku-buku bahan ajar. Alat peraga berfungsi untuk memperlancar dan memperjelas komunikasi dalam proses belajar mengajar antara guru dan siswa.

c. Media pengajaran

Media pengajaran merupakan sarana non personal yang digunakan atau disediakan oleh tenaga pengajar yang memegang peranan dalam proses belajar untuk mencapai tujuan instruksional. Media pengajaran dapat dikategorikan dalam media visual yang menggunakan proyeksi, media auditif, dan media kombinasi.

Fasilitas belajar identik dengan sarana dan prasarana pendidikan. Peraturan pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan juga menegaskan bahwa : (1) setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi prabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan, (2) Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruangpendidik, ruang TU, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, tempat olah raga, tempat ibadah dan tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran berkelanjutan.

2. Fungsi Fasilitas

Fasilitas belajar memiliki fungsi yang penting dalam membantu proses belajar mengajar. Dengan adanya fasilitas belajar yang memadai diharapkan proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan baik. Kegiatan belajar mengajar yang terselenggara dengan baik maka menghasilkan hasil belajar yang baik.

Menurut Sardiman (dalam Ragil Damayani, 2013:36) fungsi atau kegunaan fasilitas atau sarana belajar secara umum adalah sebagai berikut: (a).Menjelaskan penyajian pesan agar tidak terlalu bersifat verbalistik (hanya dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan belaka), (b).Mengatasi keterbatasan ruang, waktu dan daya indera, (c).Menggunakan media atau sarana pendekatan secara tetap dan bervariasi dapat mengatasi sikap positif anak didik, (d). Mengatasi kesulitan yang dialami guru dalam kegiatan belajar mengajar.

3. Peranan Fasilitas Belajar

Keberadaan akan fasilitas belajar sebagai penunjang kegiatan belajar mengajar tentu sangat berpengaruh terhadap hasil belajar dan prestasi siswa, dikarenakan keberadaan serta kondisi dan fasilitas belajar dapat mempengaruhi kelancaran serta keberlangsungan proses belajar.

“Keadaan fasilitas fisik tempat belajar sangat mempengaruhi efisiensi hasil belajar. Keadaan fisik yang lebih baik lebih menguntungkan siswa belajar dengan tenang dan teratur. Sebaliknya lingkungan fisik yang kurang memadai akan mengurangi efisiensi hasil belajar” (Surya, 2014:80).

Jadi kelancaran dan keterlaksanaan sebuah proses pembelajaran akan lancar dan baik jika didukung oleh sarana atau fasilitas pembelajaran yang lengkap serta dengan kondisi yang baik sehingga tujuan dari pembelajaran akan tercapai dengan baik.

4. Syarat-Syarat Fasilitas Belajar

Secara ideal menurut Sudarsimi(2009:56), fasilitas belajar harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Pencahayaan serta ventilasi udara yang baik.
2. Jauh dari hiruk-pikuk jalan raya atau keramaian kota.
3. Menjaga kebersihan, kerapian dan keindahan ruangan belajar.
4. Lingkungan tertib dan aman.
5. Menciptakan situasi ruang belajar yang nyaman.
6. Ukuran ruang cukup memadai untuk kegiatan belajar.
7. Atur ruangan agar serasi terhadap penempatan meja dan kursi serta peralatan-peralatan lain.

5. Macam-Macam Fasilitas Belajar

The Liang Gie (dalam Damayani, 2013:35-36) menjelaskan macam-macam fasilitas belajar sebagai berikut :

1. Ruang tempat Belajar

Salah satu syarat untuk dapat belajar dengan sebaik-baiknya ialah tersedianya ruang belajar. Ruang atau tempat belajar inilah yang digunakan oleh siswa untuk melakukan kegiatan belajar mengajar. Dengan ruang atau tempat belajar yang memadai dan nyaman untuk belajar maka akan meningkatkan kondisi belajar yang baik.

2. Penerangan

Penerangan yang terbaik adalah sinar matahari karena warnanya putih dan sangat intensif. Namun apabila cuaca tidak baik seharusnya pihak sekolah juga mempunyai alternatif penerangan lain misalnya lampu yang selalu siap dinyalakan.

3. Buku-buku pegangan

Syarat lain dalam kegiatan belajar mengajar yaitu buku-buku pegangan. Buku yang dimaksud disini adalah buku-buku pelajaran yang dapat menunjang pemahaman siswa dalam menerima materi yang disampaikan guru.

4. Kelengkapan peralatan belajar

Selain buku-buku pegangan belajar, faktor yang tak kalah penting adalah tersedianya peralatan penunjang belajar. Peralatan penunjang belajar tersebut meliputi papan tulis, gambar media, dan lain-lain. Tanpa peralatan yang lengkap belajar tidak bisa berjalan efektif.

6. Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang sangat luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010:7).

Manajemen kinerja bekerja atas prinsip dasar manajemen kinerja menjadi pondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Sebagai prinsip dasar dalam manajemen kinerja adalah, menghargai kejujuran, memberikan pelayanan, tanggung jawab, dirasakan seperti bermain, adanya perasaan kasihan, adanya perumusan tujuan, terdapat consensus dan kerja sama, sifatnya berkelanjutan, terjadi komunikasi dua arah dan mendapat kan umpan balik.

Unsur-unsur dasar kinerja sebagai berikut:

1. Suatu kerangka kerja dari sasaran yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah di sepakati.
2. Sebuah proses. Manajemen kinerja bukan hanya serangkaian system formulir dan prosedur, melainkan serangkaian tindakan yang diambil untuk mencapai suatu hasil dari hari kehari dan mengelola peningkatan kinerja diri mereka sendiri maupun orang lain.

3. Pemahaman bersama. Untuk memperbaiki kinerja, para individu perlu memiliki pemahaman bersama tentang bagaimana seharusnya bentuk tingkat kinerja dan kompetensi yang tinggi itu dan apa pula yang hendak dicapai.
4. Suatu, pendekatan dalam mengelola dan mengembangkan Sumber Daya Manusia. Manajemen kinerja berfokus pada tiga hal. Pertama, bagaimana para manajemen dan pemimpin kelompok bekerja secara efektif dengan orang-orang yang ada di sekitar mereka. Kedua, bagaimana para individu berkerja sama dengan para manajer dan kelompok. Ketiga, bagaimana individu dapat dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kepiawaian mereka dan tingkat kompetensi serta kinerja mereka.
5. Pencapaian. Pada akhirnya, manajemen kinerja adalah pencapaian yang berhubungan dengan pekerjaan individu sehingga mereka dapat memanfaatkan kemampuannya sebaik-baiknya dan memaksimalkan kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi (Dharma, 2012:26-27).

7. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Rivai (2004:309), kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah.

Peran guru yang dimaksud adalah berkaitan dengan peran guru dalam proses pembelajaran. Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses

pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran dikelas (Gunawan dalam Ondi Saondi, 2005:3).

Dalam pendekatan pembelajaran guru dituntut untuk memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Merencanakan pembelajaran sesuai dengan kewajaran perkembangan mental siswa.
2. Membentuk group belajar yang saling tergantung.
3. Menyediakan lingkungan yang mendukung pembelajaran mandiri yang memiliki tiga karakteristik yaitu kesadaran berpikir, penggunaan strategi dan motivasi berkelanjutan.
4. Mempertimbangkan keberagaman siswa didalam kelas.
5. Memperhatikan *multi intelegensi* siswa.
6. Menggunakan teknik-teknik bertanya yang meningkatkan pembelajaran siswa, perkembangan pemecahan masalah dan ketrampilan tingkat tinggi.
7. Menerapkan penilaian autentik yaitu mengevaluasi penerapan pengetahuan dan berfikir kompleks dari pada hanya sekedar hafalan informasi factual. Ondi Saondi dan Aris Suherman (2010:54).

8. Indikator Kinerja

Bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan, program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, system imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen secara efektif(Sondang, 2011:223).

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2009:195), indikator kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran.

Indikator kinerja guru dapat mengacu pada pendapat (Nana Sudjana, 2008:107) sebagai berikut:

1. Menguasai bahan yang akan di ajarkan.
2. Mengelola program belajar mengajar.
3. Mengelola kelas.
4. Menggunakan media atau sumber pelajaran.
5. Menguasai landasan kependidikan.
6. Mengelola interaksi belajar mengajar.
7. Menilai prestasi siswa.
8. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

9. Prinsip Dasar Kinerja

Prinsip dasar kinerja sebagaimana dikemukakan oleh (Wibowo, 2010:11) di bagi menjadi sepuluh bagian, yaitu:

1. *Kejujuran*

Setiap manajer harus menceritakan kebenaran dalam hubungannya dengan bawahan tentang apa yang disukai dan tidak disukai tentang apa yang mereka kerjakan, apa apresiasinya terhadap pekerjaan, visi yang diberikan kepada karyawan, persepsi dan pertimbangan tentang hambatan terhadap keberhasilan dan saran lainnya.

2. *Pelayanan*

Setiap aspek dalam proses kinerja harus memberikan pelayanan terhadap *stakeholder* yaitu: pekerja, manajer, pemilik dan pelanggan. Dalam proses manajemen kinerja, umpan balik dan pengukuran harus membantu pekerja dan perencanaan kinerja. Satu aspek yang membingungkan dari prinsip pelayanan adalah bahwa apa yang diberikan manajer kepada pekerja mungkin dirasakan tidak baik dan mengecewakan mereka. Belajar membantu orang lain dengan baik merupakan proses pembelajaran jangka panjang dimana manajer membantu orang lain agar menjadi lebih baik, dan belajar tentang apa yang dapat berjalan dan tidak bisa berjalan.

3. *Tanggung Jawab*

Tanggung jawab merupakan prinsip dasar dibelakang pengembangan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang

mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan mereka, pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaiki.

4. Bermain

Manajemen kinerja menggunakan prinsip bahwa bekerja sama halnya dengan bermain. Dengan prinsip bermain, dalam manajemen kinerja orang mendapatkan kepuasan dari apa yang mereka kerjakan. Apabila tidak menerapkan prinsip bermain, bekerja akan menjadi beban. Timbul beban dalam dirinya adalah satu perasaan bahwa mereka harus bekerja, mereka tidak mempunyai pilihan, dan pekerjaan mereka tidak dihargai.

5. Rasa Kasihan

Rasa kasihan merupakan prinsip bahwa manajer memahami dan empati terhadap orang lain atau karyawan. Rasa kasihan seorang manajer akan melupakan kesalahan dibelakang mereka dan mulai dengan sesuatu yang baru.

6. Perumusan Tujuan

Manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi tujuan yang hendak dicapai organisasi. Hal tersebut perlu dilakukan agar semua tujuan tingkatan manajemen yang lebih rendah memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan struktur diatasnya secara berjenjang.

7. Consensus dan Kerja Sama

Manajemen kinerja mengandalkan pada consensus dan kerja sama antara atasan dan bawahan dari pada menekankan pada kontrol dan melakukan paksaan. Apabila bawahan melakukan kerjaan dengan terpaksa, sebenarnya mereka tidak memberika dukungan pada atasan. Apabila pekerjaan dilakukan

atas dasar kesepakatan bersama, pekerjaan akan menjadi lebih bertanggung jawab. Manajemen kinerja bekerja sama atas dasar kontrak kesepakatan antara atasan dan bawahan. Dengan demikian, bawahan menyadari dan bertanggung jawab atas kontrak kinerja yang sudah disetujui sebagai standar kinerja. Sementara itu bagi atasan, kontrak kesepakatan merupakan jaminan akan tercapainya kinerja organisasi.

8. Berkelanjutan

Manajemen kinerja merupakan proses yang sifatnya berlangsung secara terus menerus, berkelanjutan, bersifat evolusioner, dimana kinerja secara bertahap selalu diperbaiki sehingga menjadi semakin membaik.

9. Komunikasi Dua Arah

Manajemen kinerja memerlukan gaya manajemen yang bersifat terbuka dan jujur serta mendorong terjadinya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Komunikasi dua arah menunjukkan adanya sikap keterbukaan dan saling pengertian antara dua pihak. Dengan komunikasi dua arah, bawahan lebih memahami apa yang diinginkan atasan. Sebaliknya atasan lebih memahami apa yang terjadi dan apa yang diinginkan oleh bawahan. Dengan demikian, dapat dihindari terjadinya salah persepsi diantara keduanya.

10. Umpan Balik

Pelaksanaan manajemen kinerja memerlukan umpan balik terus menerus. Umpan balik memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh dari pekerjaan oleh individu yang dipergunakan untuk memodifikasi tujuan organisasi. Dengan demikian, umpan balik juga dapat dipergunakan untuk meninjau kembali pelaksanaan kinerja.

10. Review Kerja

Review kerja mengandung makna meninjau kembali atas segala sesuatu yang telah dilakukan sebelumnya, baik yang menyangkut kebijakan strategi, perencanaan, maupun pelaksanaan. Review yang efektif memberikan manfaat bagi pekerja dalam: (1) melanjutkan motivasi dan komitmen; (2) memperbaiki kinerja secara berkelanjutan; (3) memberikan arah dan menyetujui kontribusi yang diharapkan; (4) menetapkan target sejalan dengan tujuan organisasi dan tim; (5) pengembangan review sejauh ini; (6) mengidentifikasi kebutuhan training; (7) menghargai keberhasilan dan mau belajar dari kekecewaan; (8) memahami aspirasi karier dan menilai potensi; dan (9) menggabungkan gagasan untuk perubahan. (Wibowo, 2010:45).

11. Kriteria Keberhasilan Kinerja

Manajemen kinerja mempunyai peranan penting untuk mencapai tujuan organisasi, namun pelaksanaannya tidak mudah. Sebagian organisasi sukses menjalankannya dan tidak sedikit yang mengalami kegagalan.

Wibowo(2010:29-31) menyatakan manajemen kinerja dapat dinyatakan berhasil apabila dapat memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Proses manajemen kinerja telah memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh individu dari pekerjaan dapat dipergunakan untuk memodifikasi tujuan organisasi.

2. Terdapat komitmen dan dukungan dari manajemen puncak untuk menjalankan manajemen kinerja. Manajemen kinerja akan sulit terlaksana tanpa dukungan dan komitmen manajemen puncak.
3. Proses penyelenggaraan manajemen kinerja dapat disesuaikan dengan pekerjaan sebenarnya dari organisasi dan bagaimana kinerja pada umumnya dikelola.
4. Manajemen kinerja dapat memberi nilai tambah dalam bentuk hasil jangka pendek maupun pengembangan jangka panjang.
5. Proses manajemen kinerja diintegrasikan dengan proses perencanaan strategis dan bisnis. Dengan demikian, manajemen kinerja tidak menambah pekerjaan baru, tetapi bersifat memperbaiki apa yang telah bisa dikerjakan.
6. Proses manajemen kinerja dapat bekerja secara fleksibel untuk disesuaikan dengan kebutuhan lingkungan lokal atau khusus.
7. Proses manajemen kinerja siap diterima oleh semua yang berkepentingan sebagai komponen alamiah manajemen yang baik dan praktik pekerjaan.
8. Semua *stakeholder* organisasi terlibat dalam desain, pengembangan dan pengenalan manajemen kinerja ini terdiri dari manajemen puncak, *line manager*, pekerja individu, dan serikat atau perwakilan pekerja.
9. Proses manajemen kinerja berjalan secara transparan dan bekerja secara jujur dan adil.
10. Manajer dan *team leader* melakukan tindakan untuk memastikan bahwa terdapat saling pengertian bersama, biasanya tentang visi, strategi, tujuan dan nilai-nilai organisasi.

11. Proses manajemen kinerja memahami bahwa terdapat kepentingan masyarakat dalam organisasi dan menghargai kebutuhan individual.
12. Proses manajemen kinerja dipengaruhi oleh manajer dan *team leader* untuk membantu orang merasa bahwa mereka dihargai oleh organisasi.
13. Proses manajemen kinerja membantu menyesuaikan tujuan organisasi dan individu. Individu dan tim diberikan kesempatan untuk menyampaikan pandangan tentang apa yang dapat mereka capai dan pandangannya didengar.
14. Fokus manajemen kinerja pada pengembangan orang dan pertimbangan dengan dukungan yang mereka perlukan.
15. Tujuan dan pelaksanaan manajemen kinerja dan tentang manfaatnya bagi semua yang berkepentingan, dikomunikasikan secara meluas dan efektif. Efektifitas manajemen kinerja dimonitor dan dievaluasi secara terus menerus.
16. Pendapat semua *stakeholder* diperhatikan tentang seberapa baik skemanya berjalan dan tindakan diambil sesuai keperluan untuk memperbaiki berbagai proses.

12. Perbaikan Kinerja

Kinerja idividu, tim, atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kinerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja, diharapkan tujuan organisasi dimasa depan dapat dicapai dengan lebih baik lagi.

Namun, perbaikan kinerja tidak hanya dilakukan apabila prestasi kerja tidak seperti diharapkan. Perbaikan kinerja harus pula dilakukan walaupun seseorang, tim, atau organisasi telah mampu mencapai prestasi kerja yang diharapkan karena organisasi, tim maupun individu dimasa depan dapat menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi atau dengan kualitas yang lebih tinggi.

Perbaikan kinerja dilakukan dengan melibatkan segenap sumber daya manusia dalam organisasi dan meliputi perbaikan seluruh proses manajemen kinerja, meliputi perumusan tujuan dan sasaran, proses perencanaan kinerja, proses pelaksanaan kinerja, *coaching* dan *mentoring* sumber daya manusia, proses penilaian dan review, pengukuran kinerja dan dalam melakukan evaluasi.

13. Rencana Perbaikan Kinerja

Rencana perbaikan kinerja untuk dapat memberikan hasil seperti diharapkan harus memenuhi kriteria sifat sebagai berikut:

1. Praktis

Spesifikasi rencana harus berhubungan dengan kinerja yang harus diperbaiki. Memperbaiki kinerja dengan cara membaca buku, teori atau mengikuti kursus psikologi industri sangat tidak praktis dan memerlukan waktu terlalu lama.

2. Orientasi pada waktu

Waktu batas akhir penyelesaian pekerjaan harus ditentukan secara realistis dan dipertimbangkan bersama.

3. Spesifik

Harus jelas menguraikan apa yang akan dikerjakan. Apabila bidang yang diperbaiki adalah kualitas komunikasi dengan pekerja, maka harus secara spesifik referensi yang harus diperbaiki.

4. Melibatkan komitmen

Baik manajer maupun pekerja harus menjual rencana dan mempunyai komitmen terhadap implementasinya. Mereka harus sepakat tentang apa yang harus dilakukan (Kirkpatrick dalam Wibowo, 2010:389-390).

B. Penelitian Terdahulu Tentang Fasilitas dan Kinerja

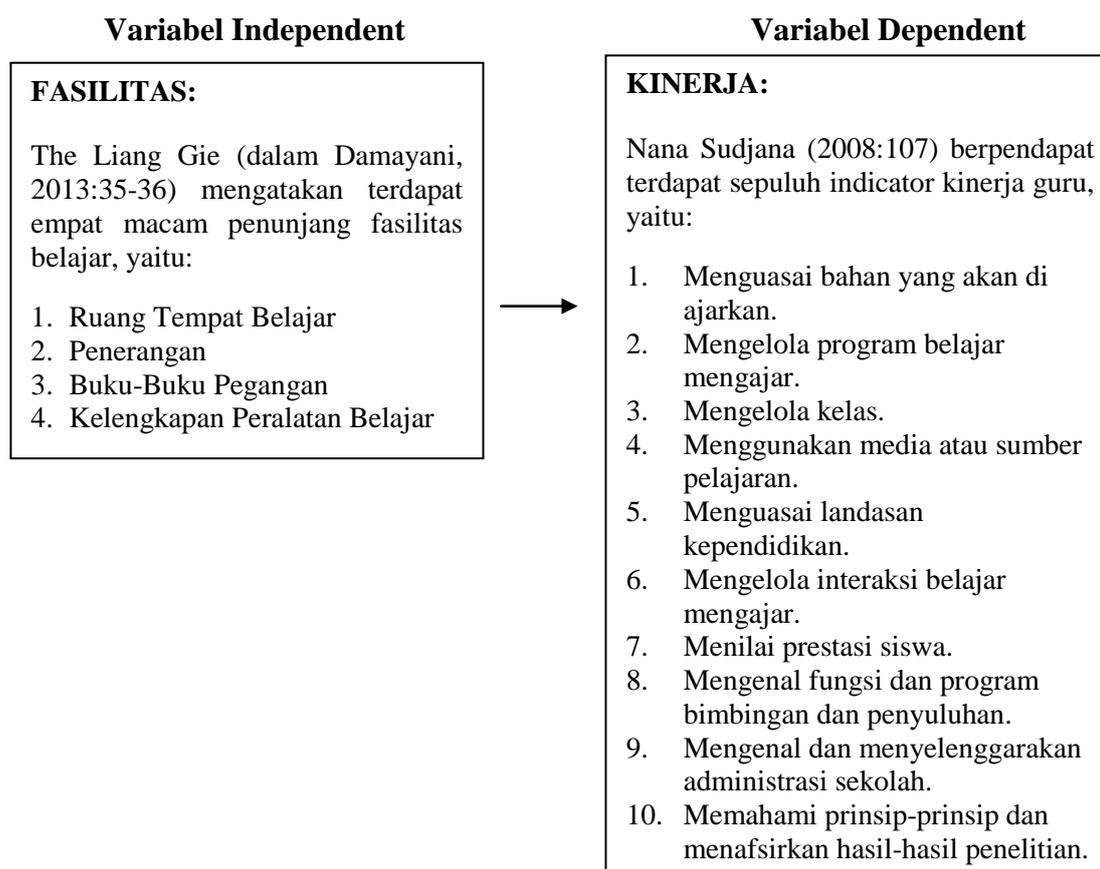
Penelitian terdahulu tentang analisis fasilitas terhadap kinerja guru antara lain penelitian yang ditulis oleh Haryadi Pakpahan (2012) di Universitas Negeri Medan. Penelitian yang berjudul "Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Belajar Terhadap Perestasi Belajar Siswa Di SMK Raksana 2 Medan Tahun Ajaran 2012/2013". Menyimpulkan bahwaterdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas belajar dan lingkungan belajar terhadap prestasi belajar siswa".

Penelitian berikutnya yang membahas tentang analisis fasilitas terhadap kinerja guru adalah penelitian yang berjudul "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Fasilitas Mengajar Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Sukoharjo", yang ditulis oleh Janar Teta (2010) di Universitas Sebelas Maret, Surakarta. Menyimpulkan bahwa kepala sekolah yang kurang tepat akan mempengaruhi rendahnya kinerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya dan kurangnya kemampuan guru dalam memanfaatkan fasilitas mengajar yang dimilikinya.

C. Kerangka Konseptual

Dengan memperhatikan pembatasan lingkup penelitian diatas, maka penulis mencoba membentuk kerangka pemikiran untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi di SD Negeri 018 Rambah Hilir yang berkaitan dengan analisis fasilitas terhadap kinerja guru di SD Negeri 018 Rambah Hilir.

Kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono dalam Damayani, 2013:42).

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0 = Fasilitas belajar mengajar berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri 018 Rambah Hilir.

H1 = Fasilitas belajar mengajar tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri 018 Rambah Hilir.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SD Negeri 018 Rambah Hilir, yang didirikan pada tahun 1982 dan beralamat di Okak Dalam, Desa Serombou Indah, Kecamatan Rambah Hilir, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau yang memiliki luas tanah 144m². SD Negeri 018 Rambah Hilir ini tergolong dalam sekolah berskala kecil yang hanya mempunyai 28 siswa dan 9 orang guru.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Akdon(2012:42) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi penelitian ini adalah guru SD Negeri 018 Rambah Hilir yang berjumlah 9 orang guru. Penelitian ini menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai narasumber data dan dapat mewakili seluruh populasi (Riduan, 2012:70).

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan kualitatif dengan dua sumber data yaitu:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden (guru SD Negeri 018 Rambah Hilir) yang berhubungan langsung dengan penelitian data ini berupa tanggapan responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuisioner terhadap variable yang diteliti.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari catatan-catatan buku-buku, peraturan-peraturan, dan laporan-laporan lain yang berkaitan dengan laporan penelitian ini.

2. Sumber Data

Sumber data penelitian ini sebagai berikut:

- a. Responden, yaitu guru SDNegeri 018 Rambah hilir yang dilibatkan padapenelitian ini untuk memperoleh gambaran yang dijadikan objek penelitian.
- b. Literatur, yaitu data kepustakaan yang memiliki hubungan penelitian.

D. Teknik Pengambilan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:

1. Observasi, yaitu serangkaian pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap subyek dan obyek penelitian melalui mata, perasaan, telinga dan melihat fakta-fakta dari objek yang diteliti serta mendapat masukan dari pihak-

pihak terkait dalam penelitian ini. Fakta-fakta tersebut dirangkai menjadi data sekunder sebagai data pendukung primer yang diperoleh dari hasil jawaban responden melalui kuisioner.

2. Kuisioner, yaitu cara mengumpulkan data dengan jalan memberikan pertanyaan-pertanyaan penelitian.
3. Dokumentasi, yaitu menggunakan data sekunder dari berbagai dokumen tertulis yang ada di SD Negeri 018 Rambah Hilir ini dan data-data lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama. Dengan demikian peneliti dapat menentukan apakah prosedur pengukuran yang sama dapat dilakukan prosedur pengukuran yang baru.

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Yang termasuk variabel bebas adalah faktor fasilitas, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru. Defenisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti.

\

F. Instrumen Penelitian

Langkah dalam penyusunan instrumen angket adalah pembuatan indikator, selanjutnya menyusun pertanyaan sesuai indikator yang telah dibuat. pertanyaan

angket diusahakan mempertimbangkan kemudahan pengisian oleh responden, kisi-kisi instrumen yang disusun dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.6
Defenisi Operasional

Variabel	Indikator	Pengukuran			No Butir
		Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur	
<p>Fasilitas adalah segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan berupa sarana dan prasarana.</p> <p>Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut.</p>	1. Ruang Tempat Belajar	Skala Likert	1.Sangat Kurang	Ordinal	1-3
	2. Penerangan		Baik		4-6
	3. Buku-Buku Pegangan		2.Kurang Baik		7-9
	4. Kelengkapan Peralatan Belajar		3.Cukup		10-12
	5. Menguasai bahan yang akan di ajarkan.		4.Baik		13-15
	6. Mengelola program belajar mengajar.		5.Amat Baik		
	7. Mengelola kelas.				16-18
	8. Menggunakan media atau sumber pelajaran.				19-21
	9. Menguasai landasan kependidikan.				22-24
	10. Mengelola interaksi belajar mengajar.				25-27
	11. Meilai prestasi siswa.				28-30
	12. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.				31-33
	13. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.				34-35
	14. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.				36-38
		39-42			

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis ini dilakukan untuk menggambarkan variabel dalam bentuk data yang kemudian menjadi bentuk hasil distribusi frekuensi, selanjutnya dilakukan analisis persentase, mean, standar deviasi, rata-rata skor masing-masing item dan regresi linier sederhana.

2. TCR (Tingkat Capaian Responden)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik TCR untuk menganalisis data yang sudah terkumpul. Tingkat Capaian Responden (TCR) suatu metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan peringkatnya pada berbagai sifat yang dinilai. Dalam metode penelitian ini setiap penilaian membuat sebuah “Master Scale” yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukkan lima tingkatan sesuatu sifat tertentu. Untuk penggambaran suatu master scale dari berbagai sifat tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.7
Kriteria Pencapaian Responden

Kriteria	Tingkat Capaian Responden (TCR)
AmatBaik	90 – 100
Baik	80 – 89
Cukup	70 – 79
Kurang Baik	55 – 69
Sangat Kurang Baik	1 – 54

Sumber: Menurut Sugyono 2010:78

Sedangkan untuk menghitung tingkat capaian responden digunakan rumus sebagai berikut :

$$TCR = \frac{\text{Skor Rata - Rata}}{\text{Skor ideal/ Maksimal}} \times 100$$

3. Standar deviasi

$$S = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

Dimana : S = Standar deviasi

x_i = Data pengamatan dari 1 sampai n

4. Rata-Rata Skor Masing-Masing Item

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{\sum f_i \cdot w_i}{\sum F}$$

Dimana : $\sum f_i$ = frekuensi

w_i = bobot (skor jawaban responden).

$\sum F$ = total responden

5. Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bx$$

Dimana: Y = Variabel terikat

a = Konstanta

b = Koefisien regresi X

x = Variabel bebas