



STUDY OF WORK ENVIRONMENTAL GOVERNANCE
STUDI TENTANG TATA KELOLA LINGKUNGAN KERJA

Andi Saiful Marfian
Institute Teknologi dan Bisnis Arung Palakka
saifulmarfian@itbarungpalakka.ac.id
Muh. Said
STISIP Petta Baringeng Soppeng
muh.said19700717@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini di maksudkan untuk mengkaji tata kelola lingkungan kerja di SMK Negeri 1 Bone yang meliputi :perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, factor pendukung tata kelola lingkungan kerja dan factor penghambat tata kelola lingkungan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan yang menjadi informan adalah kepala sekolah, guru sekolah, staf tata usaha, dan siswa. Data dikumpulkan menggunakan wawancara, observasi dan deokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan : 1). Perencanaan tata kelola lingkungan kerja di SMK Negeri 1 Bone meliputi: identifikasi kebutuhan yang diperlukan dalam menciptakan tata kelola lingkungan kerja yang kondusif di SMK Negeri 1 Bone, melakukan inventarisasi rencana dalam mewujudkan tata kelola lingkungan kerja di SMKN 1 Bone, mewujudkan tata kelola lingkungan kerja dengan menyusun program berdasarkan dengan skala prioritas, menentukan program- program didalam mewujudkan tata kelola lingkungan kerja yang kondusif. 2). Pelaksanaan tata kelola lingkungan kerja di SMK Negeri 1 Bone meliputi; penentuan pewarnaan yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang bersih, menciptakan pertukaran udara yang baik, menciptakan penerangan yang baik, mewujudkan keamanan yang baik, meredam kebisingan yang dapat mengganggu, melakukan penataan ruang kantor dan ruang kelas dan melengkapi sarana dan prasarana sebagai penunjang tata kelola lingkungan kerja di SMK Negeri 1 Bone 3). Evaluasi tata kelola lingkungan kerja di SMK Negeri 1 Bone meliputi; mengukur sejauh mana penerapan tata kelola lingkungan kerja telah terlaksana di SMK Negeri 1 Bone, indikator yang dapat dipakai untuk mengukur penerapan tata kelola lingkungan kerja, kelebihan dan kekurangan tata kelola lingkungan kerja SMK Negeri 1 Bone dibandingkan dengan sekolah SMKN yang berbeda di Kabupaten Bone. 4). Faktor pendukung tata kelola lingkungan kerja di SMK 1 Bone antara lain; di SMK Negeri 1 Bone memiliki lokasi sekolah yang cukup memadai, memiliki guru yang telah memiliki sertifikasi guru professional sebanyak 60 orang ditambah dengan 4 wakil

kepala sekolah serta lokasi sekolah yang cukup luas sedangkan yang menjadi factor penghambat tata kelola lingkungan kerja di SMK Negeri 1 bone diantaranya ; kurangnya kerjasama stekholder yang ada di SMK Negeri 1 Bone dan tidak semua perencanaan yang telah di programkan dapat terlaksana.

Kata kunci : Tata Kelola Lingkungan Kerja

ABSTRACT

This study is intended to examine the work environment management at SMKN 1 Bone which includes: planing, implementation, evaluation, supporting factors for working environment management, and inhibiting factors for working environment management. The type of this research is qualitative research. The informants were the principal, teachers, administrative staff, and students. Data were collected though interviews, obervation, and documentation. Data analysis technique was qualitative or verification. The results of the study reveal that: 1) the planning of work environment management at SMKN 1 Bone included: identify the needs needed in creating a conducive working environment management at SMKN 1 Bone, conducting at inventory plan in realizing work environment management at SMKN 1 Bone, realizing work environment management by developing programs based on priority scales, determining programs in realizing a condusive work environment management, 2) the implementation of working environment management at SMKN 1 Bone included: determining good coloring, creating a clean work environment, creating good air exchange, creating good linghting, realizing safe security, reducing noise that can interfere, organaizing office space and classroom, and completing facilities and infrastructure to support work environment management at SMKN 1 Bone, 3) evaluation of work environment management at SMKN 1 Bone included: meansuring the extent of the implementation of work environment management had been implemented at SMKN 1 Bone, the indicator that can be used to measure the implementation of work environment management, advantages and disadvantages of working environment management at SMKN 1 Bone compared to different vocational schools in Bone district, 4) the supporting factors for work environment management at SMKN 1 Bone among others: SMKN 1 Bone has fairly adequate location, has 60 teachers who have professional teacher certification plus 4 vice principals as well as fairly extensive school location; while the inhibiting factors of wor environment management at SMKN 1 Bone included: lack of stakeholder cooperation at SMKN 1 Bone and not all the programmed planning can be conducted.

Keywords : Work Environment Governance



lisensi CC BY

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan pendidikan nasional merupakan tujuan utama bangsa Indonesia. Hal ini juga merupakan upaya pemerintah dengan menetapkan delapan standar nasional pendidikan, yaitu standar kompetensi lulusan, standarisasi, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan yang diatur pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Standar Pendidikan Nasional.

Tata kelola itu sendiri (Governance) adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dan dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik framework bagi tumbuhnya aktivitas usaha. Defini tata kelola secara umum adalah segala sesuatu yang terkait dengan tindakan atau tingkah laku yang bersifat mengarahkan, mengendalikan, atau memengaruhi urusan publik untuk mewujudkan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari. “Good governance tidak hanya sebatas pengelolaan lembaga pemerintah, namun menyangkut semua lembaga baik pemerintah maupun non-pemerintah” (Sedarmayanti, 2003: 3).

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik, karena ini menjadi salah satu permasalahan yang sangat penting yang dihadapi oleh para pemimpin akhir-akhir ini adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut Schermerhorn (Arianto, 2013: 192) bahwa pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapainya kinerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan kinerja karyawan erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana mengelola lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Mulyanto (Astuti, 2015:3). Lingkungan adalah seluruh faktor luar yang mempengaruhi suatu organisme yang dapat berupa organisme hidup (biotik faktor) atau variabel-variabel yang tidak hidup (abiotik faktor) misalnya suhu, curah hujan, panjangnya siang, angin, serta arus-arus

laut. Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar kita, hidup dan kehidupan manusia tidak pernah terlepas dari pengaruh lingkungan. Tuntutan kebutuhan hidup mendorong manusia beradaptasi dengan lingkungan melalui berbagai cara sesuai kemampuan, bahkan dorongan ini tidak terbatas pada adaptasi, melainkan memotivasi memberdayakan melalui penyeimbangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang : Tata Kelola Lingkungan Kerja di SMK Negeri 1 Bone.

1. Konsep Tata Kelola

Istilah tata kelola (*governance*) terkait dengan pengaturan, pengarahan dan pengendalian. Peraktik tata kelola mencakup proses dan system, yang dengan ini semua masyarakat bekerja atau beroperasi. Penggunaan istilah tata kelola dalam situasi peraktis sering disertai dengan asumsi-asumsi berkenaan dengan bagaimana tata kelola mungkin diwujudkan. Tata kelola menyangkut organisasi, prosedur kerja, pengelompokan fungsi yang logis, ketersediaan dan pengembangan sumber daya manusia, serta efisiensi biaya. Jela inti kegiatannya adalah pelayanan. Sedangkan berbicara tentang pelayanan sama dengan berbicara tetang manajemen. Istilah yang digunakan untuk menunjuk pekerjaan pelayanan adalah manajemen, pengelolaan, pengaturan, dan sebagainya.

Kata “manajemen” berasal dari bahasa latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan, dan *agere* yang berarti melakukan. Kata-kata ini digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. Managere diterjemahkan dalam bahasa inggris dalam bentuk kata kerja to manage, dengan kata benda management diterjemahkan kedalam bahasa indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan. Terry (2003: 1) manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata.

Arismunandar (2006:15-16).Menajemen didefinisikan sebagai segala aktivitas dalam mengatur, mengkordinasikan, dan memanfaatkan sumber daya organisasi bagi pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Efektif mengacu kepada perbandingan hasil yang dicapai dengan tujuan yang telah ditetapkan; semakin dekat hasil yang dicapaia dengan tujuan yang diinginkan semakin efektif pelaksanaan pendidikan. Efisiensi mengacu kepada perbandingan hasil yang dicapai

dengan biaya, tenaga dan sarana/prasarana yang digunakan; semakin baik hasil yang dicapai dengan sedikit biaya, tenaga, dan sarana/prasarana yang digunakan semakin efisien pelaksanaan pendidikan.

Banyak definisi tentang tata kelola, akan tetapi secara umum dapat dikatakan bahwa tata kelola adalah suatu sistem atau cara maupun proses yang mengatur dan mengendalikan hubungan antara pihak manajemen (pengelola) dengan seluruh pihak yang berkepentingan terhadap organisasi mengenai hak-hak dan kewajiban mereka, yang bertujuan menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan. Tata kelola memiliki lima prinsip dasar yaitu sebagai berikut : (1) Transparansi yaitu keterbukaan dalam proses dan pengungkapan informasi, kinerja organisasi secara akurat. (2) Independensi yaitu kebebasan melaksanakan tugas dan kewenangan tanpa tekanan pihak lain. (3) Keadilan yaitu keadilan dan kesetaraan perlakuan terhadap stakeholder. (4) Akuntabilitas yaitu pengelolaan organisasi sesuai dengan tugas dan kewenangan yang didasari itikad baik. (5) Tanggungjawab yaitu pertanggungjawaban kepada stakeholder sesuai peraturan dan etika usaha yang berlaku.

Sehingga dapat dikatakan tata kelola merupakan kumpulan hukum, peraturan, dan kaidah yang wajib dipenuhi yang dapat mendorong kinerja organisasi untuk bekerja secara efisien, menghasilkan nilai yang positif dalam waktu jangka panjang yang berkesinambungan bagi para pengurus maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan. Dengan demikian tata kelola dapat dijelaskan menjadi dua kategori. Pertama, merupakan istilah yang lebih condong pada serangkaian pola perilaku organisasi yang dapat diukur melalui kinerja pertumbuhan organisasi. Dan kedua, istilah ini lebih melihat dalam kerangka yang lebih normatif yaitu segala ketentuan aturan yang berlaku dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku organisasi.

2. Konsep lingkungan Kerja

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat tempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangatlah penting dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak perusahaan-perusahaan yang kurang memperhatikan hal tersebut "yang disebut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan musik dan lain-lain"(Nitisimito, 2001: 183).

Nitisemito (1991:183) dalam jurnal Arianto, (2013) lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan, dan kebisingan.

Sofyan (2013:19)Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akselerasi yang diharapkan dapat berdampak positif salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.Selain itu yang perlu diperhatikan adalah bagaimana pihak sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi guru." Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang melakukan pekerjaan, sehingga kenyamanan dan keamanan kerja perlu diciptakan agar seseorang dapat bekerja dengan nyaman dan tenang" (Novitasari, Wahyudin, & Setiyani, 2012 : 3)

3. Konsep Tata Kelola Lingkungan Kerja

Fathoni (2014: 98) salah satu defeni klasik tentang perencanaan mengatakan bahwa perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa depan. Perencanaan adalah proses kegiatan menyiapkan secara sistematis kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan juga dapat diartikan sebagai penetapan tujuan, policy, prosedur, budget dan program suatu organisasi. Jadi dengan fungsi manajemen dalam menetapkan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi, menetapkan peraturan dan pedoman-pedoman pelaksanaan yang harus dituruti dan menetapkan biaya yang diperlukan dan pemasukan uang yang diharapkan diperoleh dari tindakan yang dilakukan.

Roger Kaufman dalam Fatah (2004: 104) perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan seefisien dan seefektif mungkin. Dalam setiap perencanaan selalu terdapat tiga kegiatan yang dapat dibedakan, tetapi tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya dalam proses perencanaan. Ketiga kegiatan itu adalah (1) perumusan tujuan yang akan dicapai; (2) pemilihan program untuk mencapai tujuan itu; (3) identifikasi dan pengarahan sumber yang jumlahnya selalu terbatas.

Perencanaan merupakan tindakan menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan, bagaimana dan kapan mengerjakannya, mengapa harus dikerjakan dan siapa yang mengerjakan. Perencanaan sering juga disebut jembatan yang menghubungkan kesenjangan atau jurang antara keadaan masa kini dan keadaan yang diharapkan terjadi di masa yang akan datang. Keadaan masa depan yang tepat itu sukar diperkirakan karenabanyak faktor diluar penguasa manusia yang berpengaruh terhadap rencana, tetapi tanpa rencana kita akan menyerahkan keadaan masa yang akan datang itu kepada kebetulan-kebetulan. “Dengan demikian yang dimaksud dengan perencanaan pendidikan adalah keputusan yang diambil untuk melakukan tindakan selama waktu tertentu (sesuai dengan jangka waktu perencanaan) agar penyelenggaraan sistem pendidikan menjadi efektif dan efisien” (Fattah,2014:104).

Terry (2003: 9) planning atau perencanaan adalah menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu. Perencanaan terjadi di semua tipe kegiatan. Perencanaan adalah proses dasar dimana manajemen memutuskan tujuan dan cara mencapainya. Perbedaan pelaksanaan adalah hasil tipe dan tingkat perencanaan yang berbeda pula. perencanaan dalam organisasi adalah esensial, karena dalam kenyataan perencanaan memegang peranan lebih dibandingkan fungsi-fungsi manajemen lainnya.

Perencanaan adalah suatu proses yang tidak berakhir bila rencana tersebut telah ditetapkan; rencana harus diimplementasikan. Setiap saat selama proses implementasi dan pengawasan, rencana-rencana mungkin memerlukan modifikasi agar tetap berguna. “Perencanaan kembali kadang-kadang dapat menjadi faktor kunci pencapaian sukses akhir. Oleh karena itu perencanaan

harus mempertimbangkan kebutuhan fleksibilitas, agar mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi baru secepat mungkin” (Handoko,2003:78).

Dessle dalam Ulfatin dan Triwiyanto (2018:28) menyatakan bahwa perencanaan melibatkan penetapan tujuan, membuat perkiraan perencanaan, meninjau tindakan alternatif, mengevaluasi opsi mana yang terbaik, dan kemudian memilih dan melaksanakan rencana. Rencana memperlihatkan rangkaian tindakan untuk membawa dari tempat sekarang berada ke sasaran. Perencanaan selalu diarahkan pada sasaran.

Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi apa yang akan digunakan dalam mencapai tujuan organisasi, serta melakukan pengembangan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan merupakan proses- proses yang sangat penting dari semua fungsi manajemen sebab tanpa perencanaan (planning) fungsi pengorganisasian, pengontrolan maupun pengarahan tidak dapat berjalan.

Rencana (planning) dapat berupa rencana informal ataupun rencana formal. Rencana informal adalah rencana-rencana yang tak tertulis dan bukan merupakan dari tujuan bersama anggota organisasi. Sedangkan definisi dari rencana formal adalah rencana yang tertulis yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam jangka waktu tertentu. Perencanaan tidak lain merupakan kegiatan untuk menetapkan tujuan yang akan dicapai beserta cara-cara untuk mencapai tujuan tersebut sehingga dapat memahami tindakan apa yang harus dikerjakan, apa sebabnya tindakan tersebut harus dikerjakan, dimana tindakan tersebut dilakukan, kapan tindakan tersebut dilakukan, siapa yang akan melakukan tindakan tersebut, bagaimana cara melaksanakan tindakan tersebut.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian deskriptif kualitatif adalah suatu penelitian kualitatif yang berusaha menemukan suatu makna, menyelidiki proses, dan memperoleh pengertian serta pemahaman mendalam dari individu, kelompok atau situasi (Emsir, 2010 : 20). Fokus penelitian ini adalah tata kelola lingkungan kerja yang ditinjau dari segi penerapan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta factor pendukung dan factor penghambat.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Tata Kelola Lingkungan Kerja di SMKN 1 Bone

Gambaran tata kelola lingkungan kerja di SMKN 1 Bone terdiri dari :

Gambaran Perencanaan Tata Kelola Lingkungan Kerja di SMKN 1 Bone

Perencanaan adalah proses yang dapat mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Sehingga perencanaan tidak lain merupakan kegiatan untuk menentukan tujuan yang akan dicapai beserta cara- cara untuk mencapai tujuan tersebut.

Terry (2003: 9) planning atau perencanaan adalah menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu. Perencanaan terjadi di semua tipe kegiatan. Perencanaan adalah proses dasar dimana manajemen memutuskan tujuan dan cara mencapainya. Perbedaan pelaksanaan adalah hasil tipe dan tingkat perencanaan yang berbeda pula. Perencanaan dalam organisasi adalah esensial, karena dalam kenyataan perencanaan memegang peranan lebih dibandingkan fungsi-fungsi manajemen lainnya.

Perencanaan tata kelola lingkungan kerja di SMKN 1 Bone setelah peneliti melakukan identifikasi berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi maka disimpulkan bahwa didalam hal perencanaan tata kelola lingkungan kerja telah optimal hal ini dapat dilihat dari perencanaan tujuan organisasi telah maksimal dilakukan, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai secara optimal. Begitu halnya dengan penyusunan langkah – langkah untuk mencapai tujuan organisasi sudah baik dari sisi perencanaan yang termuat didalam Rancangan Kegiatan Sekolah (RKS).

Perencanaan tata kelola lingkungan kerja di SMKN 1 Bone dapat dikatakan baik dengan indikator, sekolah telah melakukan identifikasi awal apa yang menjadi kebutuhan yang akan dilaksanakan Di SMKN 1 Bone yang akan menunjang tata kelola lingkungan kerja yang baik, kemudian melakukan inventarisasi dari rencana- rencana yang telah disepakati sebelumnya selanjutnya menentukan program prioritas berdasarkan kebutuhan dimulai dari kebutuhan yang mendesak, kegiatan penting dan kegiatan- kegiatan lainnya kegiatan yang dibutuhkan dan mendesak akan menjadi prioritas utama dalam pengerjaannya.

Dalam menentukan perencanaan program- program kerja di SMKN 1 Bone itu dilakukan dengan mengundang seluruh stekholder yang ada disekolah untuk hadir rapat baik dalam bentuk rapat kerja tahunan maupun rapat kerja rutin yang dilaksanakan oleh pihak SMKN 1 Bone dengan melibatkan seluruh stekholder dapat lebih memahami apa yang menjadi kebutuhan sekolah sehingga itulah yang akan tertuan didalam perencanaan program kerja yang akan dilaksanakan di SMKN 1 Bone.

Gambaran Pelaksanaan Tata Kelola Lingkungan Kerja Di SMKN 1 Bone

Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan juga bisa diartikan sebagai penerapan. Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha- usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaanya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.

Hidayat dan Machali (2010 : 27) Istilah lain dari pelaksanaan adalah menggerakkan (actualing) adalah salah satu fungsi pengelolaan yang berfungsi untuk merealisasikan hasil perencanaan dan pengorganisasian. Pelaksanaan(penggerakan) merupakan upaya untuk menggerakkan atau mengarahkan tenaga kerja (man power) serta mendayagunakan fasilitas yang ada yang dimaksud untuk melaksanakan pekerjaan secara bersama. Actuating dalam organisasi biasa diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja secara sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan organisasi.

Pelaksanaan tata kelola lingkungan kerja di SMKN 1 watampone dapat ditinjau dari ketersediaan lingkungan kerja yang baik terutama dalam lingkungan kerja fisik yang meliputi pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, dan kebisingan dan penataan

ruangan kelas dan kantor. serta sejauh mana penerapan tata kelola lingkungan kerja yang baik dilakukan di SMKN 1 Watampone guna mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif.

Kenyataan yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa dari sisi pewarnaan sekolah misalnya dari keterangan kepala sekolah, guru, dan staf tata usaha yang peneliti wawancara mengatakan bahwa telah melakukan pewarnaan yang baik di SMKN 1 Bone berdasarkan dengan warna yang mayoritas digunakan di SMK yaitu warna cream dan coklat ke merah merahan berdasarkan dengan wawancara siswa ternyata warna kelas yang ada saat tidak memiliki pengaruh apapun terhadap kenyamanan belajar mereka.

Selanjutnya tentang kebersihan sekolah pihak sekolah telah membuat tata tertib sekolah dan salah satu poin tertib itu ada yang mengatur mengenai kebersihan, juga dari keterangan kepala sekolah, guru kelas dan staf tata usaha dalam mewujudkan kebersihan sekolah diimbangkan untuk menjaga kebersihan setiap pemberian amanah kepala sekolah setiap hari senin, sebelum memasuki proses belajar diarahkan untuk membersihkan lingkungan kelas dan sekitarnya dan hukuman bagi siswa yang terlambat sekalipun itu harus memungut sampah, akan tetapi setelah peneliti melakukan wawancara dengan siswa masih ada siswa yang tidak berpartisipasi dalam hal menjaga kebersihan sekolah serta masih ada siswa yang membuang sampah tidak pada tempatnya seperti laci meja yang ada di kelas sehingga menjadi sarang nyamuk.

Dalam hal penerangan, pertukaran udara, keamanan dan pengaturan kelas ada kesamaan persepsi antara pimpinan sekolah guru dan siswa mereka menganggap bahwa dari sisi pertukaran udara sudah baik karena ada jendela dan ventilasi udara yang cukup baik, dari sisi penerangan karena jendela dan ventilasi baik dan jarak kelas yang tidak terlalu berdekatan sehingga memudahkan sinar matahari langsung masuk di dalam kelas sehingga tidak lagi membutuhkan penerangan buatan seperti lampu.

Dalam hal keamanan sekolah ada satpam yang menjaga keamanan sekolah sehingga sekolah aman ditambah juga ada penjagaan alam, dan mengenai pengaturan kursi dan meja itu dilakukan berdasarkan atas kesepakatan antara siswa dan guru yang ada di SMKN 1 Bone sehingga disusun berdasarkan dengan keinginan dan kenyamanan belajar mengajar mereka.

Gambaran Evaluasi Tata Kelola Lingkungan Kerja di SMKN 1 Bone

Evaluasi adalah suatu upaya penilaian secara obyektif terhadap peraih tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil evaluasi ditujukan sebagai pertimbangan dalam penentuan perencanaan dimasa mendatang. Sehingga secara umum pengertian evaluasi adalah proses pengecekan aktivitas pada program yang telah dilaksanakan dan hasil evaluasi dipakai dalam memproyeksi, mempertimbangan, dan menjadi standar bagi keberjalanan program dimasa mendatang supaya lebih baik.

Hal ini penting diperhatikan dari pengertian evaluasi adalah evaluasi memiliki sifat memandang masa mendatang dibandingkan melihat kegagalan yang telah terjadi. Dengan demikian agenda utama dari evaluasi yaitu pada perbaikan dan penyempurnaan pada kegiatan dimasa yang akan datang.

Hidayat dan Machali (2010: 27) Evaluasi yang baik memerlukan langkah-langkah Evaluasi yaitu :

1. Menentukan tujuan standar kualitas pekerjaan yang diharapkan. Standar tersebut dapat terbentuk standar fisik, standar biaya, standar model, standar penghasilan, standar program, standar yang sifatnya intangible, dan tujuan yang realistis.
2. Mengukur dan menilai kegiatan- kegiatan atas dasar tujuan dan standar yang ditetapkan.
3. Memutuskan dan mengadakan tindakan perbaikan. Pengawasan adalah pengukuran dan koreksi terhadap segenap anggota organisasi guna menyakinkan bahwa semua tingkatan tujuan dan rancangan yang dibuat benar-benar dilaksanakan. Evaluasi berfungsi untuk mengukur tingkat efektivitas kerja personal dan tingkat efisiensi penggunaan metode dan alat tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi sehingga Evaluasi sesungguhnya merupakan alat alat pengukuran terhadap efektivitas, efisiensi, dan produktifitas organisasi.

Dalam hal pelaksanaan evaluasi terhadap tata kelola lingkungan kerja di SMKN 1 watampone dapat ditinjau dari sejauh mana penerapan tata kelola lingkungan kerja di SMKN 1 watampone serta apa yang menjadi kelebihan dan kekurangan dari penerapan tata kelola lingkungan kerja di SMKN 1 watampone sehingga dapat mewujudkan lingkungan kerja yang

kondusif, dari sisi penyediaan sarana dan prasarana dapat di ukur dari ketersediaan sarana dan prasarana yang bisa mendukung terwujudnya lingkungan kerja yang baik di SMKN 1 watampone.

Dalam hal penerapan tata kelola lingkungan kerja SMKN 1 Bone sejauh masih ada beberapa hal yang belum sempat dilaksanakan ini menjadi suatu bahan evaluasi tersendiri bagi pihak SMKN 1 Bone sehingga akan menjadi program prioritas untuk dilaksanakan kedepan karena itu telah menjadi komitmen kepala sekolah setiap apa yang telah direncanakan akan dilaksanakan.

2. Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat Tata Kelola Lingkungan Kerja di SMKN 1 Bone

a. Faktor pendukung tata kelola lingkungan kerja di SMKN 1 Bone

1. Perencanaan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di SMKN 1 Bone maka dapat dilihat beberapa faktor- faktor pendukung pada perencanaan tata kelola lingkungan kerja diantaranya adalah dimulai dari melakukan identifikasi kebutuhan sekolah seperti perbaikan kualitas sumberdaya manusia khususnya pengawai dan karyawan yang ada di SMKN 1 Bone.

Pengadaan sarana dan prasarana yang ada disekolah yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan dalam menunjang proses pengelolaan lingkungan kerja yang baik. Sekolah juga membutuhkan prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang kepala sekolah, ruang guru, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang kantin, tempat berolahraga, tempat beribadah, dan ruang / tempat lain yang diperlukan dalam upaya mewujudkan tata kelola lingkungan kerja yang kondusif

Melakukan inventarisasi kebutuhan yang diperlukan dengan mengundang seluruh stekholder yang ada di SMKN 1 Bone seperti guru- guru, staf tata usaha , wakasek untuk melakukan rapat bersama guna untuk mengetahui apa yang dibutuhkan oleh sekolah, dari hasil rapat itulah seluruh komponen memaparkan seluruh kebutuhan dan rencana- rencana yang akan dilaksanakan sebagai penunjang tanggung jawab mereka masing-masing kemudian dilakukan inventarisasi rencana kegiatan berdasarkan seluruh masukan yang ada sehingga dapat dilakukan pemetaan rencana kegiatan berdasarkan dengan skala prioritas

2. Pelaksanaan

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti tentang faktor-faktor pendukung terkait dengan pelaksanaan tata kelola lingkungan kerja yang ada di SMKN 1 Bone dapat dilihat dari sisi pewarnaan sekolah sudah memenuhi standar nasional dengan mewarnai mayoritas yang digunakan untuk SMKN yaitu warna cream coklat kemerah-merahan, selanjutnya dari sisi kebersihan untuk menjaga kebersihan yang ada di SMKN 1 Bone pihak sekolah telah membuat tata tertib sekolah yang mana pada salah satu poin tersebut menjelaskan tentang kebersihan sekolah juga dikuatkan pada amanah kepala sekolah yang disampaikan pada setiap hari senin serta tidak akan dimulai proses belajar mengajar dikelas jika lingkungan kelas belum bersih.

Sedangkan dari sisi pertukaran udara dan penerangan telah disiapkan ventilasi udara dan jendela yang cukup sehingga proses pertukaran udara dan penerangan mudah masuk didalam ruangan belajar dan ruangan-ruangan lain yang ada di SMKN 1 Bone sehingga didalam melaksanakan aktivitasnya tidak lagi membutuhkan alat penerangan buatan, dari sisi keamanan yang ada di SMKN bone dianggap relatif aman karena ada dua satpam sekolah yang bertugas menjaga keamanan sekolah serta ada yang diberikan tanggung jawab khusus untuk melakukan penjagaan malam disekolah.

SMKN 1 Bone juga tidak terlalu bising walaupun sekolah terletak pada jalan raya namun ruangan kelas ditempatkan disisi belakang sekolah sehingga tidak terlalu terdengar saat mengikuti proses belajar mengajar, sedangkan dari sisi penataan ruangan sudah dianggap baik karena tata letak kantor dan ruangan-ruangan tidak ribet dan mudah ditemui dan semua ruangan memiliki fungsi yang berbeda-beda sesuai dengan bidangnya masing-masing. Untuk sarana dan prasarana SMKN bone juga cukup lengkap yang menjadi faktor pendukung yang lain adalah ada 4 bidang keahlian dan 6 program keahlian ditambah dengan lokasi sekolah yang cukup luas dengan perlengkapan sarana dan prasarana yang cukup memadai, di SMKN 1 Bone juga memiliki guru yang telah memiliki sertifikasi guru profesional sebanyak 60 orang ditambah dengan 4 orang wakil kepala sekolah dan jumlah siswa 1.566 siswa.

Standar pendidikan dan tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi akademi tenaga kependidikan diantaranya adalah guru mengajar sesuai dengan bidang dan jurusannya sekitar 85 % serta guru yang memiliki kualifikasi S1 sebanyak 85 % faktor-faktor inilah yang menjadi pendukung dalam mewujudkan tata kelola lingkungan kerja di SMKN 1 Bone.

3. Evaluasi

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan faktor – faktor pendukung tata kelola lingkungan kerja di SMKN 1 Bone dalam hal evaluasi sebagai berikut dalam hal evaluasi tata kelola lingkungan kerja di SMKN 1 Bone selalu dilakukan pada akhir tahun untuk mengukur sejauh mana pencapaian yang telah dilakukan juga untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan dari semua rencana- rencana program yang telah dirancang sebelumnya.

Jika ada program yang tidak sempat dilaksanakan pada tahun ini itu kami berkomitmen untuk melaksanakan pada program yang akan datang. Evaluasi tata kelola lingkungan kerja yang ada di SMKN 1 Bone juga dapat dilihat dari sejauh mana program- program yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai, baik program kerja fisik maupun program kerja non fisik.

b. Faktor Penghambat Tata Kelola Lingkungan Kerja di SMKN 1 Bone

1. Perencanaan

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti maka dapat dilihat apa saja yang menjadi faktor penghambat tata kelola lingkungan kerja yang ada di SMKN 1 Bone dari sisi perencanaan adalah didalam melaksanakan perencanaan seharusnya pihak sekolah mempertimbangkan anggaran dan waktu pelaksanaan sehingga didalam penyusunan program kerja dibuat berdasarkan dengan ketersediaan anggaran dan waktu pelaksanaan.

2. Pelaksanaan

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan tentang tata kelola lingkungan kerja yang ada di SMKN 1 Bone dalam hal pelaksanaan, masih ada beberapa faktor yang menjadi penghambat diantaranya mengenai pewarnaan sekolah SMKN 1 Bone belum mampu memberikan pengaruh positif terhadap proses belajar mereka, selanjutnya dari sisi kebersihan belum semua siswa yang ada di SMKN 1 Bone sadar untuk menjaga kebersihan dilihat dari masing banyak siswa

yang membuang sampah tidak pada tempatnya dan tidak berpartisipasi dalam membersihkan lingkungan sekolah.

Pada sisi pertukaran udara pada saat mengikuti jam pelajaran siang hari masih banyak siswa yang merasakan kepanasan didalam ruangan kelas mereka masing- masing sehingga proses belajar tidak efektif ditambah juga masih ada beberapa perlengkapan sarana yang perlu ditingkatkan dari sisi jumlahnya.

3. Evaluasi

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti tentang tata kelola lingkungan kerja yang ada di SMKN 1 Bone terkait dengan evaluasi yang masih menjadi faktor penghambatnya adalah masih ada beberapa program kerja yang direncanakan sebelumnya tidak dilaksanakan sehingga harus diprogramkan ulang pada kegiatan yang akan datang, hal ini tidak efektif karena akan mengganggu program- program yang akan dilaksanakan pada periode yang akan datang serta kurangnya kerja sama antara sesama stakeholder yang ada di SMKN1 Bone

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka dapat ditarik kesimpulan tentang gambaran tata kelola lingkungan kerja yang ada di SMKN 1 Bone sebagai berikut :

1. Dari sisi perencanaan tata kelola lingkungan kerja tata kelola lingkungan kerja di SMKN 1 Bone dapat dikatakan baik karena sebelum melakukan perencanaan terlebih dahulu melakukan identifikasi kebutuhan yang diperlukan dalam melakukan tata kelola lingkungan kerja dengan cara mengundang seluruh stakeholder yang ada di SMKN 1 Bone untuk rapat sehingga pada rapat itulah seluruh stakeholder memberikan masukan terhadap pihak sekolah berdasarkan dengan kebutuhan sekolah, kemudian dilakukan inventarisasi dari berbagai usulan yang diberikan oleh peserta rapat sehingga dapat diputuskan secara bersama program kerja yang akan dilaksanakan dengan mengedepankan program yang prioritas dan mendesak, kemudian program prioritas tidak mendesak dan program yang tidak mendesak pada akhirnya seluruh program yang telah direncanakan akan dilaksanakan.
2. Pelaksanaan tata kelola lingkungan kerja yang ada di SMKN 1 Bone dapat ditinjau dari ketersediaan lingkungan kerja yang baik terutama dalam lingkungan kerja fisik diantaranya

pewarnaan sekolah yang baik , kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, kebisingan, penataan ruangan kelas dan kantor serta kelengkapan sarana dan prasarana sekolah. dalam pelaksanaan tata kelola lingkungan kerja yang ada di SMKN 1 Bone dari sisi pewarnaan telah dilakukan sesuai dengan warna standar SMKN dan merupakan warna mayoritas di gunakan SMK secara nasional hanya saja dengan penerapan warnah tersebut tidak mempengaruhi kenyamanan belajar siswa dan siswi SMKN 1 Bone, dari sisi kebersihan telah diatur dalam tatib SMKN 1 Bone mengenai poin kebersihan tetapi masih ada siswa yang belum memiliki kesadaran diri untuk membuang sampah pada tempatnya. Sedangkan dari sisi pertukaran udara sudah dianggap baik dengan adanya ventilasi udara dan jendela yang memadai disetiap ruangan kelas, dari pencahayaan juga sudah baik karena jendela dan ventilasi yang baik ditambah dengan jarak kelas yang tidak terlalu berdekatan sehingga memudahkan cahaya masuk didalam ruangan, sedangkan dari sisi kebisingan dalam proses belajar mengajar dikelas suara-suara bising tidak pernah mengganggu, dari sisi keamanan SMKN Bone dianggap aman karena ada satpam sekolah yang setiap saat keliling untuk memastikan keamanan ditambah dengan adanya penjagaan saat malam hari, sedangkan dari sisi penataan ruang kelas dianggap telah baik karena ruangan diatur berdasarkan dengan kesepakatan antara siswa dan guru kelas dan mengenai sarana dan prasaran yang ada di SMKN 1 Bone dianggap telah memadai hanya saja masih perlu ditambahkan jumlahnya.

3. Evaluasi tata kelola lingkungan kerja di SMKN 1 Bone dapat dilihat dari sejauh mana penerapan tata kelola lingkungan kerja SMKN 1 Bone sejauh masih ada beberapa hal yang belum sempat dilaksanakan ini menjadi suatu bahan evaluasi tersendiri bagi pihak SMKN 1 Bone sehingga akan menjadi program prioritas untuk dilaksanakan kedepan karena itu telah menjadi komitmen kepala sekolah setiap apa yang telah direncanakan akan dilaksanakan.
4. Faktor pendukung dan penghambat tata kelola lingkungan kerja di SMKN 1 Bone berdasarkan hasil analisisfaktor pendukung tata kelola lingkungan kerja di SMKN 1 Bone diantaranya adalah ada 4 bidang keahlian dan 6 program keahlian ditambah dengan lokasi

sekolah yang cukup luas dengan perlengkapan sarana dan prasarana yang cukup memadai, di SMKN 1 Bone juga memiliki guru yang telah memiliki sertifikasi guru profesional sebanyak 60 orang ditambah dengan 4 orang wakil kepala sekolah dan jumlah siswa 1.566 siswa. Sedangkan faktor penghambat adalah kurangnya kerja sama pimpinan dan tidak semua perencanaan program dapat dilaksanakan.

SARAN

Berdasarkan temuan dilapangan dan kesimpulan peneliti maka saran yang dapat diajukan adalah :

1. Dalam mewujudkan tata kelola lingkungan kerja di SMKN 1 Bone perlu adanya kerja sama yang baik antara semua stekholder agar tercipta hubungan yang dan senantiasa melakukan perbaikan – perbaikan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Sarana dan prasarana yang masih kurang memadai agar sekiranya dapat ditingkatkan dan ditambahkan jumlahnya sehingga dapat mewujudkan tata kelola lingkungan kerja yang baik.
3. Kepada peneliti selanjutnya agar dapat menjadi refrensi untuk penelitian sejenis sehingga dapat mengkaji lebih luas tentang tata kelola lingkungan kerja.
4. Peneliti lain diharapkan dapat menindak lanjuti hasil penelitian ini sehingga dapat dikembangkan di masa- masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, (Online),Vol.9, No.10. (https://goeng_info.ac.id, Diakses 4 Mei 2018)
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda, *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* (online),Vol.2, No.1 (<https://unimal.ac.id>, Diakses 6 Mei 2018).
- Novitasari, A., Wahyudin, A., & Setiyani, R. (2012). pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja guru.*Economic Education Analysis Journal*, (Online), Vol.1, No 3. (<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>, Diakses 7 Mei 2018)
- Ulfatin, N. & Triwayanto, T. 2018. *Menejemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.

- Fathoni, A. 2014. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Nurdin, D & Sibawah, I. 2015. *Pengelolaan Pendidikan Dari Teori Menuju Implementasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Arismunandar. 2006. *Manajemen Pendidikan Peluang dan Tantangan*. Makassar :Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.
- Fattah, D. 2014. *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Bandung : PT RemajaRosdayakarya.
- Fahmi, I. 2016. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung : Alfabeta.
- Emzir. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kuantitatif & Kualitatif* . Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- T.Hani. H, 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,(Cetakan .2)* Bandung : CV. Mandar Maju
- Husaini, U. 1995. *Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Bumi Aksara
- Terry, R.G, 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : PT Bumi Rajawali.
- Hidayat, A & Machali, I. 2010. *Pengelolaan Pendidikan*, Bandung: Pustaka Educa
- Hasibuan, M. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta : Bumi Aksara
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Moleong, L. J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Margono, S . 2010 . *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.