

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah suatu wadah yang terdiri atas sekumpulan orang yang bekerja sama dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Organisasi merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dengan manusia. Seperti dalam mencapai tujuan pendidikan pun manusia membutuhkan sebuah organisasi dalam penyelenggaraan pendidikannya. Organisasi tersebut tidak lain adalah sekolah, tempat dimana terjadinya suatu proses pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang terdapat di sekolah meliputi kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan siswa. Setiap individu yang terdapat dalam suatu organisasi memiliki perilaku yang berbeda dengan individu yang lainnya, jika perbedaan tersebut harus dikelola dengan baik agar tidak menimbulkan ketidaknyamanan terhadap individu-individu tersebut dalam proses interaksi dalam pelaksanaan tugasnya.

Guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai kegiatan akademik sekaligus dalam kegiatan pembelajaran. (Undang-undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003, Pasal 39). Sedangkan, guru profesional yaitu seorang guru yang memiliki kemampuan dan keahlian yang khusus dalam bidang keguruan sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru. Dan guru yang profesional adalah guru yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang luas dalam bidangnya. (Kunandar, 2007: 46).

Fenomena yang terjadi mengenai kinerja guru yang dikemukakan oleh Endah Enny dalam *edukasi.kompasiana.com* 28 Novembr 2013, yaitu:

Masih dijumpai banyak guru dalam melaksanakan tugas di sekolahnya kurang memahami bagaimana menyusun serta merealisasikan rencana pelaksanaan pembelajaran yang baik sesuai dengan tuntutan profesi. Bahkan ditemukan beberapa kasus guru tidak bisa menyelesaikan soal, yang pada akhirnya muridlah yang bisa menyelesaikan soal tersebut. Serta munculnya fenomena kinerja guru yang belum profesional disebabkan oleh kurangnya penguasaan ilmu, rendahnya unjuk kerja serta hilangnya motivasi berprestasi guru.

Dalam *antarnews.com* Jum'at, 27 September 2013, Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Kebudayaan (BPSDMPK) dan Peningkatan Mutu Pendidikan (PMP), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud), Syahwal Gultom, mengakui mutu dan kualitas guru di Tanah Air saat ini masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji kompetensi yang dilakukan selama tiga tahun terakhir yang menunjukkan bahwa kualitas guru di Indonesia masih sangat rendah. Dan dari sisi kualifikasi pendidikan, hingga saat ini dari 2,92 juta guru, baru sekitar 51 persen yang berpendidikan S-1 atau lebih, sedangkan sisanya belum berpendidikan S-1. Selain jenjang pendidikan yang belum memadai, kompetensi guru juga masih bermasalah. Saat dilakukan tes terhadap guru semua bidang studi, rata-rata tak sampai 50 persen soal yang bisa dikerjakan.

Selanjutnya, dalam *Lampost.co* Senin, 25 November 2013, dengan kasus yang sama menunjukan bahwa masih banyaknya guru SD yang belum memenuhi kualifikasi S-1. Sekitar 40% dari 1.582.000 guru SD belum berkualifikasi S-1 belum mencapai S-1.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh, diketahui bahwa kinerja guru sekolah dasar se-Kecamatan Patokbeusi masih kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana guru dalam melaksanakan tugasnya, yang terkait dalam indikator kinerja guru, yaitu kualitas kerja,

kemampuan guru dalam menguasai bahan, mengelola proses belajar mengajar, dan mengelola kelas; kecepatan/ ketepatan kerja, kemampuan guru dalam menggunakan media atau sumber belajar, dan dalam merencanakan program pembelajaran; Inisiatif dalam kerja, yaitu bagaimana guru dalam mengelola interaksi belajar mengajar serta melakukan penilaian hasil belajar siswa; Bimbingan dan penyuluhan, yaitu bagaimana guru melakukan proses pembimbingan pada siswa yang mengalami kesulitan dalam pelajaran atau kepada siswa yang memiliki bakat khusus; dan kemampuan guru dalam menyelenggarakan kegiatan administrasi sekolah. Terkait dengan indikator kinerja tersebut, diketahui bahwa pada indikator kecepatan/ ketepatan kerja yaitu pada kemampuan guru dalam merencanakan program pengajaran, masih adanya guru yang tidak membuat Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sebelum mengajar setiap harinya. Karena berdasarkan keterangan pengawas sekolah, guru-guru tersebut menganggap bahwa pengalaman dalam mengajar lebih sudah cukup menjadi bekal dalam melaksanakan proses pembelajaran sehingga RPP sebagai panduan dalam melaksanakan pembelajaran tidak terlalu penting. Selanjutnya, tidak adanya perhatian khusus dari guru pada siswa yang mengalami kesulitan dalam proses pembelajaran di kelas yaitu dengan mengadakan bimbingan tersendiri diluar proses pembelajaran. Serta dalam penyelenggaraan administrasi di sekolah pun tidak dilakukan langsung oleh guru-guru, karena setiap sekolah memiliki operator yang melaksanakan kegiatan administrasi di sekolah.

Kinerja guru harus menjadi perhatian kita semua, karena dengan penurunan kinerja guru seperti pada permasalahan di atas akan berdampak pada proses pembelajaran yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas lulusan. Rendahnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor kemampuan (*ability*), faktor motivasi, serta faktor dari lingkungan kerja. Faktor kemampuan (*ability*) dapat dilihat dari kualifikasi pendidikan pada guru itu sendiri, dimana kualifikasi pendidikan

yang sesuai, guru akan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang maksimal. Selanjutnya faktor motivasi yaitu dimana motivasi merupakan kondisi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, atau menjadi sebab seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang guru, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya. Seperti seorang kepala sekolah dalam mengembangkan potensi yang dimiliki oleh seorang guru dengan memberikan motivasi pada guru yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan untuk melanjutkan pendidikannya, atau motivasi yang dilakukan oleh sesama guru dalam mengembangkan potensinya. Motivasi kerja juga dapat berasal dari lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman dapat meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja sangat menunjang bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja. Dimana lingkungan kerja tersebut mencakup uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang memadai.

Iklim organisasi pertama kali dikemukakan oleh Kurt Lewin pada tahun 1930, dengan menggunakan istilah iklim psikologi. Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Menurut R. Tagiuri dan G. Litwin dalam Wirawan (2007: 121) bahwa, “iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, dan mempengaruhi perilaku setiap anggotanya”. Carolyn S. Andersen dalam Wirawan (2007: 122) mendefinisikan “iklim organisasi sekolah sebagai rasa sekolah, seperti dipersepsikan oleh mereka yang bekerja atau yang mengikuti kelas di sekolah. Iklim organisasi merupakan apa yang kita rasakan dan kehidupan interaktif sekolah”. Selanjutnya Uhar Suharsaputra (2010: 76) mengemukakan bahwa iklim sekolah merupakan atmosfer

sosial dari suatu lingkungan belajar sebagai ciri dari suatu sekolah. Kondisi proses pendidikan yang terjadi di sekolah merupakan kondisi dimana kualitas suatu sekolah yang relatif bertahan, dan peran guru sangat penting dalam proses tersebut, sehingga bagaimana guru mempersepsikan lingkungan sekolah maka akan menentukan pula bagaimana proses pendidikan atau pembelajaran terjadi. Iklim sekolah pada dasarnya menggambarkan aspek lingkungan sekolah yang menjadi tempat bekerja bagi mereka yang terlibat di dalamnya, sesuai dengan tugas dan perannya masing-masing. Terdapat empat aspek lingkungan sekolah yang membentuk iklim sekolah, diantaranya lingkungan fisik yang menggambarkan bagaimana situasi dan kondisi tata ruang yang kondusif untuk proses pembelajaran, lingkungan sosial yang berkaitan dengan komunikasi dan interaksi yang terjadi di dalam sekolah, lingkungan afektif yang berkaitan dengan penumbuhan rasa memiliki dan harga diri, serta lingkungan akademik yang berkaitan dengan peningkatan belajar dan pemenuhan diri.

Sekolah merupakan organisasi atau lembaga pendidikan formal yang memberikan pelayanan pendidikan pada masyarakat, sekolah memerlukan sumberdaya dan fasilitas yang tersedia di dalam sekolah untuk memperlancar kegiatan pembelajaran di sekolah tersebut. Guru dan kepala sekolah merupakan aspek yang sangat penting yang terlibat secara langsung dalam memberikan layanan pendidikan di sekolah. Sekolah merupakan tempat dimana banyak sekali interaksi yang terjadi yang melibatkan kinerja guru itu sendiri. Interaksi-interaksi tersebut seperti interaksi yang antara guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan kepala sekolah sebagai pengelola sekolah, interaksi tersebut dapat menentukan bagaimana iklim sekolah akan terwujud. Dan iklim sekolah yang baik, akan menimbulkan perasaan yang nyaman bagi guru dan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya dan hal tersebut dapat menghasilkan kegiatan pendidikan yang efektif, serta dapat memberikan ruang bagi guru untuk terus berkreaitivitas dalam menciptakan inovasi

dalam kegiatan pembelajaran yang terjadi di sekolah, sehingga upaya dalam pencapaian pendidikan di sekolah tersebut dapat berjalan dengan baik. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Uhar Suharsaputra (2010: 77) yang menyatakan bahwa:

Iklim sekolah yang baik dan kondusif bagi kegiatan pendidikan akan menghasilkan interaksi edukatif yang efektif, demikian juga iklim sekolah yang memberikan ruang bagi kreativitas dan inovasi akan mendorong para guru untuk berkinerja kreatif dan inovatif, sehingga upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah akan berjalan dengan baik.

Iklim sekolah akan mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam sekolah tersebut dalam melakukan kerjasama guna pengembangan organisasi dan dilihat dari bagaimana besarnya dedikasi serta komitmen dalam pencapaian tujuan organisasi yang nantinya akan menentukan kualitas dari organisasi atau sekolah tersebut. Hal tersebut sejalan dengan apa yang telah dikemukakan oleh Andrews (1971) dalam Syaiful Sagala (2008: 130) sebagai “suatu kualitas dari organisasi dalam menentukan kualitas kerjasama, pengembangan organisasi, besarnya dedikasi dan komitmen terhadap tujuan dari organisasi tersebut”.

Iklim sekolah dapat dirasakan oleh orang-orang yang berada dalam lingkungan sekolah. Iklim dilingkungan sekolah diciptakan oleh kondisi dari sekolah itu sendiri. Hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, dan guru dengan murid akan menciptakan persepsi bagi hubungan-hubungan tersebut. Dan ketika orang-orang yang berada dalam lingkungan sekolah tersebut akan merasa nyaman apabila hubungan kerja yang terjalin baik dan harmonis. Iklim sekolah dapat mengalami perubahan tergantung dari pola hubungan kerja yang terjadi antar individu dalam melaksanakan pekerjaannya, dan hal tersebut pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pendidikan. Dampak tersebut dapat menjadi hal yang positif dan negatif, dampak yang positif akan meningkatkan kualitas

pendidikan menjadi lebih baik, sebaliknya dampak negatif kualitas yang terdapat dalam organisasi menjadi rendah dan rusak.

Berdasarkan pemaparan serta pemaparan yang telah dikemukakan diatas, maka dalam hal ini peneliti akan meneliti lebih lanjut mengenai **“PENGARUH IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR SE-KECAMATAN PATOKBEUSI KABUPATEN SUBANG”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dan untuk menghindari kesalahan penafsiran dalam penelitian ini serta agar masalah dalam penelitian ini tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti dan agar menjadi fokus dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti memberi batasan secara konseptual dan kontekstual, yaitu :

- a. Secara konseptual, batasan masalah dari penelitian ini yaitu variabel X mengenai iklim sekolah yang merupakan persepsi guru mengenai apa yang ada dan terjadi di sekolah yang mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan kinerjanya , sedangkan untuk variabel Y yaitu mengenai kinerja guru yang dilihat dari kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik.
- b. Secara kontekstual, penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar se-Kecamatan Patokbeusi Kabupaten Subang.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah

“Bagaimanakah Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Patokbeusi Kabupaten Subang?”.

Rumusan masalah ini dijabarkan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana iklim sekolah di sekolah dasar se-Kecamatan Patokbeusi Kabupaten Subang?
- b. Bagaimana kinerja guru di sekolah dasar se-Kecamatan Patokbeusi Kabupaten Subang?
- c. Seberapa besar pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar se-Kecamatan Patokbeusi Kabupaten Subang?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran empirik pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar se-Kecamatan Patokbeusi Kabupaten Subang.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui iklim sekolah di sekolah dasar se-Kecamatan Patokbeusi Kabupaten Subang;
- b. Untuk mengetahui kinerja guru di sekolah dasar se-Kecamatan Patokbeusi Kabupaten Subang;
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar se-Kecamatan Patokbeusi Kabupaten Subang.

D. Manfaat/ Signifikansi Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat/ signifikansi baik dari segi teoritis maupun praktis di lapangan.

1. Segi Teoritis

Dari segi teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin ilmu administrasi pendidikan, yaitu dalam konteks iklim organisasi khususnya iklim sekolah terhadap kinerja guru.

2. Segi Praktis

- a. Bagi peneliti, bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam pengembangan ilmu yang relevan dengan bidang studi yang sedang ditekuni, yaitu administrasi pendidikan, khususnya pada aspek iklim sekolah dan kinerja guru.
- b. Bagi sekolah, penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak sekolah dalam mengelola serta dalam memperhatikan iklim yang ada di sekolahnya agar selalu kondusif, sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya dengan produktif.

E. Struktur Organisasi

Secara sistematis, struktur skripsi ini terdiri dari bagian awal, inti, dan penutup. Pada bagian awal terdiri dari judul penelitian, lembar pengesahan pernyataan keaslian skripsi dan bebas plagiarisme, kata mutiara, ucapan terima kasih, abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

Pada bagian inti terdiri dari lima bab, yaitu bab pertama merupakan pendahuluan yang terdiri atas latar belakang, identifikasi dan perumusan masalah yang di dalamnya berupa batasan masalah dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi. Bab kedua merupakan kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian, dalam bab ini penulis sajikan kajian pustaka yang mendukung teori pada variabel X yaitu iklim sekolah dan variabel Y yaitu kinerja guru, penelitian terdahulu mengenai iklim sekolah dan kinerja guru, kerangka pemikiran,

dan hipotesis penelitian. Bab ketiga merupakan metode penelitian yang terdiri dari lokasi dan subjek populasi/ sampel penelitian, cara penelitian, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen penelitian, teknik pengumpulan data dan alasan rasionalnya, serta analisis data. Bab keempat merupakan hasil penelitian dan pembahasan, menyajikan hasil penelitian dari variabel X iklim sekolah dan variabel Y kinerja guru, pembahasan dan analisis temuan. Bab kelima merupakan kesimpulan dan saran yang berisis mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian serta saran.

Pada bagian penutup dari skripsi ini, terdiri dari daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang dibutuhkan dalam melengkapi dan memperlancar penelitian.