

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sekolah sebagai organisasi atau lembaga pendidikan formal memberi layanan belajar kepada peserta didik dengan menggunakan semua sumber daya dan fasilitas yang tersedia serta dukungan lainnya untuk memperlancar kegiatan belajar dan mengajar. Guru adalah salah satu komponen yang terlihat langsung dalam memberikan layanan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan. Guru adalah komponen yang sangat menentukan dalam implementasi suatu strategi pembelajaran. Dalam proses pembelajaran, guru tidak hanya berperan sebagai teladan bagi siswanya tetapi juga sebagai pengelola pembelajaran. Sanjaya (2011:24) mengemukakan “Sebagai pengelola pembelajaran, guru berperan dalam menciptakan iklim belajar yang memungkinkan siswa dapat belajar secara nyaman”. Peran guru yang strategis, menuntut kerja guru yang profesional, dan mampu mengembangkan ragam potensi yang terpendam dalam diri anak didik. Sedemikian besar peran guru dalam melakukan perubahan terhadap peradaban lewat anak didik yang akan menuntut kemajuan masa depan.

Kinerja mengajar guru merupakan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Menurut Darmawan (2006:45) mengemukakan bahwa, “kinerja mengajar guru ditampilkan oleh beberapa indikator, yaitu: penguasaan terhadap kurikulum dan perangkat pengajarannya, penguasaan materi pelajaran, penguasaan metode dan teknik penilaian, komitmen atau kecintaan guru terhadap tugasnya dan disiplin”.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan karena mempengaruhi efektivitas pembelajaran. Guru yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar siswa yang lebih baik, dan pada akhirnya akan mampu meningkatkan kualitas belajar peserta didik.

Dalam melaksanakan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya, ada juga guru yang suka datang terlambat dan tidak mematuhi peraturan. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Kondisi tersebut menuntut organisasi dalam hali ini sekolah untuk mampu mengkondisikan atau menyiapkan sumber

Gita Dewi Lestari, 2015

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU DI SMA DAN SMK NEGERI DAN SWASTA SE-KECAMATAN CIBEUNYING KIDUL KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

daya pendidik yang ada untuk mampu memberikan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, sekolah dijadikan sebagai wadah yang terdiri dari individu-individu untuk dapat saling berinteraksi dan bekerja sama dalam pencapaian tujuan bersama. Namun setiap guru mempunyai watak yang berbeda-beda, perbedaan akan menimbulkan ketidaknyamanan antar guru dalam lingkup sekolah tetapi disisi lain sekolah merupakan hal terpenting karena merupakan suatu alat untuk bisa menyatukan persepsi, menyamakan pendapat meski seringkali banyak terjadi perdebatan dan permasalahan yang mengganggu jalannya tujuan sekolah secara efektif.

Setiap individu akan merasakan adanya gejala atau kondisi yang membawa mereka pada suatu persepsi yang menyatakan apakah di lingkungan organisasi yang mereka tempati sudah sesuai dengan apa yang direncanakan, apabila kondisi lingkungan organisasi tumbuh dengan adanya hubungan kerjasama yang baik antara para personilnya maka kondisi organisasi akan tercipta dengan kondusif, keadaan ini disebut dengan iklim organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Tagiuri dan Litwin (Hendyat Soetopo 2010:141) bahwa iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Keadaan iklim organisasi yang kondusif akan menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi para personil organisasi sehingga para anggota organisasi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya semaksimal mungkin.

Menurut Suherman (2000:21) mengatakan bahwa tugas seorang guru meliputi tiga jenis tugas, yaitu tugas sebagai profesi, tugas guru dalam bidang kemanusiaan, dan tugas guru dalam bidang kemasyarakatan. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, salah satunya guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru yang dijelaskan oleh Saodih dan Suherman (2012:83-84), yaitu:

1. Faktor kepribadian dan dedikasi yang tinggi menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya yang tercermin dari sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing peserta didik.
2. Faktor pengembangan profesional guru sangat penting karena tugas dan perannya bukan hanya memberikan informasi ilmu pengetahuan melainkan membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi.

3. Faktor kemampuan mengajar guru merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya.
4. Faktor hubungan dan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kerja memberikan dukungan bagi kelancaran tugas guru di sekolah.
5. Faktor hubungan dengan masyarakat, peran guru dalam mendukung kegiatan hubungan sekolah dengan masyarakat dapat meningkatkan pemahaman masyarakat tentang tujuan serta sasaran yang ingin direalisasikan sekolah.
6. Faktor kedisiplinan, suatu pekerjaan akan menuai hasil yang memuaskan semua pihak bila guru mampu menaati rambu-rambu yang ditentukan melalui penerapan sikap disiplin dalam menjalankan tugasnya
7. Faktor tingkat kesejahteraan, memberikan insentif yang pantas sebagai wujud memperbaiki tingkat kesejahteraan guru guna mencegah guru melakukan kegiatan membolos karena mencari tambahan diluar memenuhi kebutuuhan hidupnya.
8. Faktor iklim kerja yang kondusif memberikan harapan bagi guru untuk bekerja lebih tenang sesuai dengan tujuan sekolah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nana Sudjana (2002:42) menunjukkan bahwa: “Secara umum 76,6 % hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru, dengan rincian: kemampuan guru mengajar memberikan sumbangan 32,43%, penguasaan materi pelajaran memberikan sumbangan 32,38% dan sikap guru terhadap mata pelajaran memberikan sumbangan 8,60%”.

Dari beberapa faktor kinerja tersebut yang paling menarik untuk diteliti adalah iklim organisasi sekolah. Seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya perlu didukung oleh iklim organisasi sekolah yang kondusif dan motivasi yang tinggi baik dari dalam maupun luar diri.

Robbin (1994:4) mengemukakan bahwa organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Menurut Wirawan (2007:122) mengungkapkan bahwa:

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi.

Iklm tidak dapat disentuh namun ia ada seperti udara dalam ruangan berputar dan berpengaruh terhadap kejadian di suatu organisasi. Dengan kata lain, iklim dapat dipandang sebagai “kepribadian” organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya. Davis (2008:21).

Iklm organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi yang dicerminkan oleh anggota-anggotanya. Lebih lanjut Steers mengatakan bahwa iklim organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat pekerjaannya, tidak selalu iklim yang sebenarnya dan iklim yang muncul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku pekerja. Steers (1985).

Iklm organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku individu yang berada dalam organisasi tersebut. Iklim merupakan suatu keadaan yang menunjukkan suatu kehidupan yang saling berinteraksi, sehingga menimbulkan rasa senang atau tidak senang terhadap bidang pekerjaannya. Arti interaksi yang dimaksud adalah adanya hubungan antara atasan dengan bawahan serta bawahan dengan bawahan lainnya. Hal yang terjadi dalam proses interaksi adalah adanya suatu komunikasi yang dijadikan sebagai media untuk menyampaikan pesan sehingga ada hubungan atau respon dari yang menemui informasi.

Pemahaman mengenai iklim organisasi oleh guru diharapkan dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi guru tersebut ketika berada di sekolah. Sehingga hal ini akan memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas mengajarnya dan selanjutnya akan menghasilkan mutu pendidikan yang baik.

SMA dan SMK Negeri dan Swasta di Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung seluruhnya berjumlah 6 sekolah dengan rincian, 2 SMA Negeri, 1 SMA Swasta, 1 SMK Negeri, dan 2 SMK Swasta. Berdasarkan studi pendahuluan, rata-rata iklim organisasi di sekolah-sekolah tersebut masih kurang kondusif. Hal ini terlihat dari suasana pada saat di ruang guru kurang nyaman. Masih ada guru yang membentuk kelompok sendiri juga ada guru yang menyendiri. Menurut narasumber, perilaku tersebut dikarenakan adanya konflik antar guru tersebut. Hal tersebut sangat berpengaruh pada kinerja guru yang bersangkutan. Seperti kurang disiplin terhadap tugas dan tanggungjawabnya, guru tersebut sering datang terlambat ke sekolah, terkadang guru tersebut tidak datang mengajar ke sekolah.

Mengingat permasalahan tenaga pendidik perlu diperhatikan karena salah satu unsur dari satuan kegiatan pendidikan nasional adalah tenaga pendidik yang keberadaannya dalam sistem pendidikan nasional diarahkan dan dikembangkan untuk memiliki kemampuan atau kompetensi khusus agar dapat memberikan pelayanan terbaik bagi siswanya, juga melihat permasalahan yang ada di SMA dan SMK Negeri dan Swasta se Kecamatan Cibeunying

Kidul Kota Bandung, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di SMA Dan SMK Negeri Dan Swasta se Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung”**.

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Masalah yang ingin diteliti oleh penulis adalah Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMA dan SMK Negeri dan Swasta se Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung. Dalam proses identifikasi masalah ini, berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penulis terlihat bahwa iklim organisasi di sekolah tersebut kurang kondusif, hal ini disebabkan oleh adanya konflik antar guru di sekolah tersebut. Tingkat efektivitas komunikasi yang terjadi antara Kepala Sekolah dengan guru maupun guru dengan sesama guru lainnya belum optimal. Adanya jarak antara Kepala Sekolah dengan guru dan hubungan kerja antar guru kurang harmonis. Kurangnya kesadaran dan semangat sebagian guru untuk mengelola secara profesional baik dalam pola pikir, sikap dan tindakannya. Setiap kali Kepala Sekolah tidak ada di sekolah, sebagian guru tidak melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Sebagian guru ada yang membentuk kelompok di luar hal pekerjaan, ada guru yang menyendiri. Hal tersebut dikarenakan adanya konflik pribadi antar guru maupun konflik pekerjaan. Letak maupun penataan sarana dan prasarana juga kurang tepat. Hal ini juga berdampak pada kinerja mengajar guru tersebut. Guru tersebut menjadi tidak betah di sekolah ditandai dengan terlambat datang ke sekolah yang juga menyebabkan terlambat untuk mengajar di kelas. Melihat fenomena tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi yang kurang diterapkan dengan baik akan menciptakan kinerja yang kurang optimal.

### **1. Batasan Masalah**

Dari hasil identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk menjaga agar permasalahan yang akan diteliti tidak meluas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Adapun batasan masalahnya sebagai berikut:

#### **a. Secara Konseptual**

Secara konseptual peneliti membatasi masalah yang akan diteliti meliputi Iklim Organisasi Sekolah sebagai variabel X dan Kinerja Mengajar Guru sebagai variabel Y.

b. Secara Kontekstual

Sedangkan secara kontekstual peneliti akan melakukan penelitian di SMA dan SMK Negeri dan Swasta se Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung.

## 2. Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah merupakan gambaran umum mengenai ruang lingkup penelitian, pembatasan bidang penelitian dan penelaahan variabel penelitian. Dengan demikian, permasalahan pokok yang ditetapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana iklim organisasi di SMA dan SMK Negeri dan Swasta se Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung?
- b. Bagaimana kinerja mengajar guru di SMA dan SMK Negeri dan Swasta se Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung?
- c. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja mengajar guru di SMA dan SMK Negeri dan Swasta se Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung?

## C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah penelitian ini pun memiliki tujuan agar mempunyai arah yang jelas dan tolak ukur keberhasilan yang bisa dijadikan pedoman, maka penelitian ini dikategorikan menjadi dua tujuan, sebagai berikut:

### 1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran dan informasi yang jelas dan akurat mengenai seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja mengajar guru di SMA dan SMK Negeri dan Swasta se Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung.

### 2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memperoleh informasi yang jelas tentang kondisi iklim organisasi di SMA dan SMK Negeri dan Swasta se Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung.
- b. Untuk memperoleh informasi yang jelas tentang kinerja mengajar guru di SMA dan SMK Negeri dan Swasta se Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung.

- c. Untuk memperoleh informasi yang jelas tentang seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja mengajar guru di SMA dan SMK Negeri dan Swasta se Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat yang dapat peneliti kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **a. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu administrasi pendidikan, terutama mengenai efektivitas pelaksanaan iklim organisasi sekolah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

##### **b. Manfaat Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini bermanfaat:

1. Sebagai masukan bagi kepala sekolah untuk mengembangkan iklim organisasi sekolah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru dengan membina dan mengembangkan tenaga pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, peran komite sekolah pada lembaga yang dikelolanya dalam peningkatan kualitas sekolah.
2. Sebagai bahan rujukan bagi peneliti dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan secara praktis menyangkut iklim organisasi dan kinerja mengajar guru.
3. Sebagai bahan rujukan bagi instansi yang berwenang dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan secara praktis menyangkut iklim organisasi dan kinerja mengajar guru.

#### **E. Struktur Organisasi Skripsi**

Dalam penulisan skripsi ini secara umum struktur atau sistematikanya terdiri dari halaman pengesahan, pernyataan tentang keaslian karya ilmiah dan bebas plagiarisme, abstrak, kata pengantar, ucapan terima kasih, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar

pustaka dan daftar lampiran, serta terdiri dari lima bab yang harus dipenuhi oleh penulis. Kelima bab dalam penulisan skripsi ini yaitu:

1. BAB I PENDAHULUAN

BAB I ini berisi tentang latarbelakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

2. BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Dalam BAB II ini secara umum membahas tentang kajian pustaka yang berkaitan dengan teori dari para ahli tentang iklim organisasi sekolah dan kinerja mengajar guru, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Dalam BAB III ini membahas tentang lokasi penelitian, subjek populasi/sampel penelitian, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, dan analisis data terhadap temuan yang diperoleh.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam BAB IV ini membahas tentang pemaparan data berdasarkan hasil pengolahan data untuk menghasilkan temuan yang berkaitan dengan tujuan penelitian, masalah penelitian, dan hipotesis penelitian, serta pembahasan data tentang temuan yang telah diperoleh tersebut.

5. BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dalam BAB V ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran yang diberikan penulis untuk lembaga ataupun satuan pendidikan dan saran untuk peneliti selanjutnya