

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Eksistensi Pendidikan dan pengajaran diakui oleh masyarakat sebagai sarana pencerahan bangsa dan berperan menyiapkan sumber daya manusia. Sejalan perkembangan zaman, tantangan sistem pendidikan semakin meningkat baik dari sisi kualitas dan kuantitas maupun relevansinya. Sistem pendidikan yang bermutu akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pada akhirnya kualitas barang dan jasa menjadi meningkat serta mampu bersaing dalam kehidupan global.

Dalam pembinaan sumber daya manusia, tidak bisa dipisahkan dari “semua jenis, jalur dan jenjang pendidikan merupakan unsur-unsur yang memberikan kontribusi terhadap rata-rata hasil pendidikan secara nasional. Kelemahan proses dan hasil pendidikan dari sebuah jalur pendidikan akan mempengaruhi indeks keberhasilan pendidikan secara kerseluruhan”.¹

Jenjang pendidikan formal, mulai dari jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah hingga pendidikan tinggi mengalami kemajuan pesat secara kuantitatif. Akan tetapi ada masalah lain sebagai mana diungkapkan Dody Heriawan Priatmoko dalam Dede Rosyada :”rendahnya mutu

¹Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis* (Jakarta: Kencana, 2004), 1.

pendidikan. indikator rendahnya mutu pendidikan nasional dapat dilihat pada prestasi siswa".²

Keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara tenaga pendidik dengan peserta didik. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah tamat sekolah.

Indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, dan demikian pula sebaliknya. Oleh sebab itu indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru. Bila kita amati di lapangan, bahwa guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih.

Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat dari kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas.keguruannya di dalam kelas dan tugas.

² Rosyada, *Paradigma Pendidikan*, 3.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberadaan gurunya, baik dari wawasan keilmuan yang dimiliki guru, relevansi keilmuan yang dimiliki guru dengan mata pelajaran yang diajarkannya, pengalaman mengikuti Diklat yang pernah diikutinya serta iklim kerja di lingkungan sekolah yang bersangkutan. Kinerja juga mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi, atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Robbins menyatakan “kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara *ability* (kemampuan dasar) dengan *motivation* (motivasi) yaitu kinerja (*performance*)”.³

Danim mengungkapkan salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai.⁴ Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru. Dan bagaimana upaya-upaya untuk meningkatkan kompetensi guru. Banyak upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, diantaranya dengan mengikutsertakan guru-guru dalam program Diklat serta menciptakan iklim kerja yang kondusif di lingkungan sekolah tersebut, sehingga dengan mempunyai wawasan yang bertambah baik dan didukung oleh lingkungan atau iklim kerja yang mendukung diharapkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya akan bertambah baik pula. Apabila iklim kerja di sekolah

³Supardi, *Kinerja Guru*, Cet ke-3 (Jakarta:Rajawali Pers, 2016), 47.

⁴Danim Sudarwan, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), 168.

menyenangkan maka akan merangsang guru memiliki tanggung jawab melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan senang hati. Keinginan untuk menguasai materi pelajaran, berusaha memecahkan masalah-masalah yang muncul akan memberikan dorongan agar berhasil dengan baik.

Salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran guru adalah iklim kerja. Iklim kerja yang kondusif adalah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan guru. Menurut Marzuki mendefinisikan iklim kerja di sekolah/madrasah adalah: “keadaan sekitar sekolah/madrasah dan suasana yang ‘sunyi dan nyaman’ yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik.”⁵

Iklim kerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian seorang kepala sekolah/madrasah karena faktor tersebut sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku guru, pegawai dan peserta didik. Dengan demikian hendaknya madrasah berkembang secara dinamis mengarah pada yang lebih baik untuk kelangsungan dan kemajuan pendidikan. Salah satu cara dalam pengembangan organisasi sekolah adalah tercapainya iklim kerja yang kondusif.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada bab II pasal 2 menyebutkan bahwa pendidikan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Sedangkan pada pasal 3 menyebutkan bahwa

⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, Cet ke-3 (Jakarta:Rajawali Pers, 2016), 121.

pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Sebagai usaha mewujudkan tujuan pendidikan nasional di atas sekolah tentunya membutuhkan guru yang bekerja dengan efektif.⁶

Kinerja Guru merupakan penilaian terhadap hasil kerja untuk unit sekolah itu sendiri, dan juga untuk penilaian pribadi atau penilaian kepada guru masing-masing, baik secara kualitas dan kuantitas mengenai tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang telah ditetapkan dalam peraturan, hal yang paling utama adalah pencapaian hasil kerja dalam memenuhi kebutuhan proses belajar mengajar.

Dalam organisasi pendidikan di SMK PGRI 13 Cikupa Kabupaten Tangerang Berdasarkan hasil studi pendahuluan serta pengamatan dan mewawancarai salah satu tenaga pendidik di SMK PGRI 13 Cikupa Kabupaten Tangerang, bahwa penyebab iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru adalah merupakan salah satu masalah yang bertambah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) baik kondisi lingkungan, aspek sosial, maupun budaya sekolah yang

⁶*Undang-Undang SISDIKNAS* RI Nomor 20 Tahun 2003, Cet ke-2 (Jakarta: Visimedia)

terdapat di sekolah, hal ini berakibat buruknya kinerja guru tersebut. Sehingga guru belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang memadai.

Berdasarkan isu fenomenal di lapangan, dengan mengidentifikasi permasalahan iklim kerja ada sisi permasalahan yang kaitannya dengan kinerja guru dalam menunjukkan kinerja yang memadai. Berkenaan dengan hal tersebut di atas peneliti merasa tertarik untuk mencoba mengkaji dan meneliti apakah iklim kerja sekolah dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, yang kemudian dirumuskan dalam sebuah judul skripsi **“Pengaruh Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK 13 Cikupa”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Belum mampu sepenuhnya fokus pada Iklim kerja sekolah baik pada kondisi iklim fisik maupun kondisi iklim pekerjaan.
2. Masih belum maksimal dalam memberikan penghargaan kepada Guru terhadap tugasnya.
3. Masih banyak kekurangan sarana prasarana sekolah yang memadai untuk harus di penuhi dan perawatannya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan. Namun adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada analisis Pengaruh Iklim Kerja yang terdapat di Smk Pgri 13 Cikupa.

1. Iklim kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh guru dalam melaksanakan tugas di sekolah. Adapun yang dijadikan indikator dalam variabel iklim kerja ialah: 1) Hubungan antara atasan dengan bawahan, 2) Pertumbuhan dan Perkembangan Pribadi, 3) Perubahan dan Perbaikan Sistem, 4) Lingkungan Fisik, 5) Keterlibatan pegawai dan partisipasinya.
2. kinerja guru yang di maksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang akan dianalisis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMK PGRI 13 Cikupa Kabupaten Tangerang?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMK PGRI 13 Cikupa Kabupaten Tangerang?
3. Seberapa besar tingkat ketercapaian hasil dari iklim kerja terhadap kinerja guru SMK PGRI 13 Cikupa Kabupaten Tangerang?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru. Secara khusus tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Seberapa besar tingkat ketercapaian pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru Smk PGRI 13 Cikupa Kabupaten Tangerang.
2. Untuk mengetahui Seberapa besar tingkat ketercapaian Guru dalam menciptakan iklim kerja Smk PGRI 13 Cikupa Kabupaten Tangerang.
3. Untuk mengetahui Seberapa besar tingkat ketercapaian hasil dari iklim kerja terhadap kinerja guru Smk PGRI 13 Cikupa Kabupaten Tangerang.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan, terutama

manajemen personalia pendidikan, yang berhubungan dengan iklim sekolah, dan kinerja guru pada pendidikan dasar dan jenjang pendidikan lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan materi untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme guru dalam mengelola kelas, serta dapat menciptakan iklim kerja yang baik.

b. Bagi institusi pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap institusi pendidikan sebagai bahan masukan untuk lebih memperhatikan kualitas pendidikan.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam Penyusunan skripsi untuk memudahkan pemahaman penulis menyusun sistematika pembahasan kedalam 5 (lima) bab dan subbab sebagai berikut:

Bab Kesatu : Pendahuluan, Meliputi: Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

Bab Kedua : Kajian Teoritik, Meliputi: Iklim kerja, Konsep Iklim Kerja, Model Iklim Kerja, Unsur-Unsur Iklim Kerja, Manfaat Iklim Kerja,

Kinerja Guru Meliputi : Konsep Kinerja guru, Teori Kinerja Guru, Faktor Kinerja Guru. Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir, Pengajuan Hipotesis.

Bab Ketiga : Metodologi Penelitian Bab Ini Secara Umum Menguraikan Tentang Tempat dan Waktu Penelitian, Metode Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian, Uji Validitas dan Realibilitas, Teknik Analisis Data, Hipotesis Penelitian.

Bab Keempat : Deskripsi Data Meliputi: Iklim Kerja, Kinerja Guru, Pengujian Persyaratan Analisis Normalitas Data Meliputi : Variabel Iklim Kerja Sekolah (X), Variabel Kinerja Guru (Y), Pengajuan Hipotesis Meliputi : Uji Persamaan, Signifikansi Dan Linieritas Regresi, Pengujian Koefisien, Signifikansi Dan Koefisien Determinasi Korelasi, Pembahasan Meliputi : Tingkat Iklim Kerja Sekolah, Tingkat Kinerja Guru, Pengaruh Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru.

Bab V : Penutup Meliputi: Simpulan dan saran-saran.