

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan lembaga pendidikan pada abad ke-21 harus seiring dengan perkembangan kemajuan teknologi dan komunikasi. Karena itu, dunia pendidikan ditantang agar mampu mempersiapkan sumber daya manusia yang dapat fungsional dalam abad ke-21 yang penuh kompetensi dalam memasuki dunia kerja. Untuk menghadapi kompetensi itu, hasil proses belajar bukan sekedar penyerahan surat tanda tamat belajar, tetapi mencapai kualitas berupa kompetensi yang diperoleh selama belajar di sekolah yang dapat diimplementasikan dalam masyarakat dan dunia kerja.

Karena itu, kemajuan suatu negara banyak ditentukan oleh kemajuan dunia pendidikannya. Kemajuan dunia pendidikan ini dapat dilihat dari pengembangan kelembagaan sekolahnya. Untuk pengembangan ini, kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memberdayakan staf. Pemberdayaan staf dalam kelembagaan sekolah memerlukan suasana yang menyenangkan, penuh keakraban, kekeluargaan dan hubungan yang harmonis sesama staf sekolah dan tetap disiplin menjalankan tugas.

Untuk menghimpun kekuatan sekolah dalam kaitan pemberdayaan staf diperlukan suatu kerangka acuan bagi perencanaan kemajuan sekolah. Setiap personil sekolah misalnya harus selalu aktif dan kreatif melaksanakan program-program sekolah untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sekolah merupakan tempat berlangsungnya proses pendewasaan bagi peserta didik. Artinya, ilmu pengetahuan yang diperoleh oleh peserta didik akan

menjadikannya berkembang sehingga akan mengoptimalkan potensi diri masing-masing peserta didik itu untuk mampu hidup dimasa datang. Agar proses ini berjalan secara optimal dan memberikan hasil yang baik maka dibutuhkan guru-guru yang profesional.

Guru yang profesional dalam mendidik peserta didiknya akan berupaya mengembangkan potensi yang ada pada peserta didik. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk mampu mendidik peserta didik dengan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin. Sebagaimana yang diungkapkan Amstrong (1981:56) bahwa guru mempunyai tugas dan tanggung jawab pengajaran, tanggung jawab dalam memberikan bimbingan, mengembangkan profesi, mengembangkan kurikulum, dan tanggung jawab membina hubungan dengan masyarakat.

Untuk mewujudkan hal di atas, guru harus memiliki kinerja yang tinggi. Dengan adanya kinerja yang tinggi akan diperoleh keberhasilan, keinginan dan semangat kerja yang baik dalam melaksanakan tugas. Guru-guru yang memiliki kinerja tinggi cenderung melaksanakan tugas semaksimal mungkin. Artinya, guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan selalu berusaha untuk bekerja lebih baik.

Peningkatan kualitas pendidikan menjadi faktor yang sangat penting dalam upaya guru bekerja dengan baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas ini adalah guru, karena guru merupakan salah satu faktor yang bisa membuat pendidikan berhasil. Oleh sebab itu, kinerja guru perlu ditingkatkan agar tujuan pendidikan tercapai secara maksimal oleh pimpinan sekolah. Namun saat ini, peningkatan kinerja guru belum mendapat perhatian

secara maksimal. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada September 2009 melalui pengamatan di SMP Negeri 3 dan SMP Negeri 27 menunjukkan bahwa gejala rendahnya kinerja guru. Hal ini tergambar dari sikap kurangnya kedisiplinan guru-guru, baik dalam mengajar maupun ketepatan waktu datang ke sekolah. Guru-guru suka menumpuk pekerjaan yang semestinya diselesaikan di sekolah dan tidak adanya waktu guru untuk membimbing siswa.

Di samping itu, lingkungan kerja yang tidak harmonis membuat guru kurang nyaman dalam melaksanakan tugas. Dan adanya keluhan-keluhan dari guru tentang sikap pemimpin yang kurang memberikan penghargaan dan perhatian kepada guru. Hasto Kuncoro (2003:1) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa terdapatnya kontribusi antara situasi kerja dan sikap berkomunikasi terhadap unjuk kerja karyawan baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Ungkapan senada juga dikemukakan oleh Dalan (2008:1) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja guru dan peningkatan kinerja guru dengan besar sumbangan efektifnya mencapai sebesar 23 %.

Upaya-upaya yang lebih maju dan konkret untuk mengatasi permasalahan di atas yang dapat ditunjukkan guru adalah dengan meningkatkan kinerjanya melalui penciptaan proses pembelajaran yang kondusif sehingga tercapai tujuan yang diharapkan. Upaya menciptakan pembelajaran yang kondusif yang dilaksanakan guru ini menyangkut bagaimana guru mampu menciptakan situasi belajar yang menyenangkan bagi

siswa. Sehingga pada gilirannya akan mendorong peningkatan prestasi dan hasil belajar siswa.

Oleh sebab itu, kinerja guru perlu ditingkatkan agar tujuan pendidikan dan pembelajaran tercapai secara maksimal oleh guru. Untuk itu, perlu dilakukan penelitian secara ilmiah dengan mengangkat judul hubungan antara iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Medan.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang dianggap berhubungan dengan peningkatan kinerja guru antara lain: Apakah latar belakang pendidikan dapat meningkatkan kinerja guru ? Apakah banyaknya beban tugas yang diberikan dapat menurunkan kinerja guru ? Apakah rendahnya pendapatan yang diterima mengakibatkan rendahnya kinerja guru ? Apakah rendahnya kinerja guru disebabkan rendahnya motif berprestasi guru ? Apakah komitmen terhadap tugas dapat meningkatkan kinerja guru ? Apakah pengetahuan manajemen kelas dapat meningkatkan kinerja guru ? Apakah intensitas guru mengikuti pelatihan berhubungan dengan peningkatan kinerja guru ? Apakah iklim organisasi berhubungan dengan peningkatan kinerja guru ? Adakah hubungan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru?

### C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, terungkap beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja guru di SMP Negeri Kota Medan. Namun penelitian ini tidak dilakukan pada semua faktor yang ada, karena peneliti lebih mengedepankan faktor-faktor yang dominan yang diduga berhubungan langsung dengan kinerja guru di SMP Negeri Kota Medan. Oleh karena itu peneliti membatasi masalah penelitian ini, pada faktor iklim organisasi, persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja.

Iklim organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah adalah sifat-sifat kerja dan lingkungan kerja yang dirasakan guru yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya. Persepsi tentang Kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud adalah pandangan, pendapat, penilaian dari guru-guru terhadap perilaku yang diterapkan oleh kepala sekolah melalui cara kepala sekolah mengarahkan, memotivasi, komunikasi, mengawasi tugas-tugas guru, membimbing dan mendelegasikan wewenang. Sedangkan kinerja guru dimaksudkan sebagai hasil kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

### D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan mengungkapkan apakah :

1. Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru di SMP Negeri Kota Medan?

2. Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kota Medan?
3. Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMP Negeri Kota Medan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap:

1. Hubungan positif yang signifikan antara Iklim organisasi dengan kinerja guru di SMP Negeri Kota Medan.
2. Hubungan positif yang signifikan antara Persepsi tentang Kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kota Medan.
3. Hubungan positif yang signifikan antara Iklim organisasi dan Persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMP Negeri Kota Medan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat :

1. Secara Teoretis
  - a. Untuk menambah khazanah pengetahuan tentang peningkatan kinerja guru melalui iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah.

- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan penelitian.

## 2. Secara Praktis

- a. Bahan penilaian bagi Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kota Medan mengenai kinerja guru SMP Kota Medan untuk ditingkatkan lebih baik pada masa akan datang.
- b. Masukan bagi kepala sekolah SMP Negeri Kota Medan dalam rangka memperbaiki efektivitas pembelajaran guru untuk masa yang akan datang.
- c. Para guru dalam meningkatkan kinerja untuk dapat diperbaiki di masa akan datang.