

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja SDM yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Untuk itu dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia yang handal dan mampu bersaing di era globalisasi dan otonomi daerah ini perlu diperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja dalam mencapai tujuan pendidikan.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang memengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain: guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, dan kurikulum. Sagala (2007:71) menyebutkan bahwa tugas utama sekolah adalah menjalankan proses belajar-mengajar, evaluasi kemajuan peserta didik, dan meluluskan peserta didik yang berkualitas memenuhi standar yang dipersyaratkan.

Salah satu faktor yang menentukan baik buruknya kualitas pendidikan tersebut sangat ditentukan oleh guru dalam proses pendidikan. Untuk menjadi seorang guru harus memiliki kualitas khusus karena guru merupakan jabatan profesional. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru tidak hanya dituntut menguasai bahan ajar, tetapi harus memiliki kepribadian dan integritas pribadi yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat. Dengan kompetensi yang dimiliki guru, idealnya guru menunjukkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik di sekolah maupun tugas pengabdianya di masyarakat. Dalam proses

pembelajaran di sekolah guru harus mampu merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai kemajuan dan hasil belajar siswa.

Guru yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya akan berupaya mengembangkan potensi-potensi yang ada pada peserta didik, sebagaimana amanat Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 dalam pasal tiga yang menegaskan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi diri 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 bertanggungjawab.

Isjoni (2004:1) menyatakan bahwa ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak

didik. Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan niat yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik. Kinerja yang dilakukan hari ini akan lebih baik dari kinerja hari kemarin, dan tentunya kinerja masa depan lebih baik dari kinerja hari ini.

Namun dalam kenyataannya pendidikan masih tetap bermasalah. Kualitas pendidikan di Indonesia sangat memprihatinkan. Ini dibuktikan antara lain: Data UNESCO (2000) tentang peringkat Indeks Pengembangan Manusia (*Human Development Index*), yaitu komposisi dari peringkat pencapaian pendidikan, kesehatan, dan penghasilan per kepala yang menunjukkan, bahwa indeks pengembangan manusia Indonesia makin menurun. Di antara 174 negara di dunia, Indonesia menempati urutan ke-102 (1996), ke-99 (1997), ke-105 (1998), dan ke-109 (1999). Data Balitbang Depdiknas (2006) menunjukkan dari sekitar 1,3 juta guru SD/MI hanya 65,4% yang berpendidikan D2-kependidikan ke atas. Selain itu, dari sekitar 616.364 guru SLTP/MTs baru 76,04% yang berpendidikan D3- Kependidikan ke atas. Di tingkat Sekolah Menengah, dari 469.351 guru, baru 70,08% yang memiliki pendidikan S1 ke atas. Di tingkat pendidikan tinggi, dari 202.002 dosen, baru 44,3% yang berpendidikan S2/S3. Selain itu, keadaan guru ini juga amat memprihatinkan. Kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut Usman (1992:4) menyatakan bahwa tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Bukan itu saja, sebagian guru bahkan dinyatakan tidak layak mengajar.

Berikut pada Tabel 1.1 merupakan persentase guru menurut kelayakannya dalam mengajar.

Tabel 1.1 Persentase Guru Menurut Kelayakan Mengajar Tahun 2002-2003

No.	Jenjang Pendidikan	Layak		Tidak Layak	
		Negeri	Swasta	Negeri	Swasta
1.	SD	21,07%	28,94%	78,93%	71,06%
2.	SMP	54,12%	60,99%	45,88%	39,01%
3.	SMA	65,29%	64,73%	34,71%	35,27%
4.	SMK	55,49%	58,26%	44,51%	41,74%

(Sumber:Balitbang Depdiknas (dalam Frengky 2006))

Kelayakan mengajar itu jelas berhubungan dengan tingkat pendidikan guru itu sendiri. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Balitbang pada tahun 2007 (dalam Gaol, 2010:2) menyatakan bahwa persentase guru yang layak sesuai dengan profesinya adalah sebagai berikut Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Persentase Guru yang Layak Menurut Profesinya Tahun 2007

No.	Jenjang Pendidikan	Layak	Tidak Layak
1.	SD	57%	43%
2.	SMP	64,1%	35,9
3.	SMA	67%	33%

(Sumber:Balitbang Depdiknas (dalam Gaol 2010))

Hal ini menandai rata-rata keseluruhan guru mulai dari guru SD, SMP, dan SMA rata-rata 62,7% yang layak dan 37,3% belum profesional atau belum layak menjadi guru.

Selain itu, menurut Supriadi dalam Widoyoko (2008:1-2) menyatakan bahwa studi yang dilakukan Heyneman dan Loxley pada tahun 1983 di 29 negara menemukan bahwa di antara berbagai masukan (*input*) yang menemukan mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa) sepertiganya ditentukan oleh guru. Peranan guru makin penting lagi di tengah keterbatasan sarana dan prasarana sebagaimana dialami oleh negara-negara sedang berkembang.

Lengkapnya hasil studi itu antara lain: di 16 negara sedang berkembang, guru memberi kontribusi terhadap prestasi belajar sebesar 34%, sedangkan manajemen 22%, waktu belajar 18% dan sarana fisik 26%. Di 13 negara industri, kontribusi guru adalah 36%, manajemen 23%, waktu belajar 22% dan sarana fisik 19 %.

Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudjana (dalam Widoyoko, 2008:2) menunjukkan bahwa 73,31% 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%.

Masalah rendahnya kinerja guru juga terjadi di SMA Swasta Kecamatan Medan Tembung. Kinerja yang dimiliki para guru belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini didukung oleh hasil observasi yang dilakukan di beberapa SMA Swasta Kecamatan Medan Tembung diperoleh data tentang rendahnya kinerja guru. Berikut pada Tabel 1.3 merupakan persentase beberapa penyebab rendahnya kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Medan Tembung.

Tabel 1.3 Persentase Beberapa Penyebab Rendahnya Kinerja Guru Di SMA Swasta Kecamatan Medan Tembung

No.	Penyebab Rendahnya Kinerja Guru	Persentase
1.	Tidak hadir pada jam pelajaran	20%
2.	Masuk dan keluar kelas tidak sesuai dengan jadwal	30%
3.	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran tidak dilakukan dengan persiapan yang matang, misalnya belum lengkapnya skenario pembelajaran	30%
4.	Tidak membuat sendiri program tahunan, program semester, silabus dan rencana program pengajaran	35%
5.	Penyampaian materi pelajaran belum sungguh-sungguh, misalnya menyuruh siswa menuliskan materi di papan tulis/atau membacakan dari buku teks tanpa memberikan penjelasan atas materi yang dituliskan	30%
6.	Pengelolaan kelas yang masih belum maksimal	25%

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa kinerja guru belum mencapai hasil yang diharapkan, hal ini terjadi mungkin karena rendahnya penghargaan terhadap profesi guru sehingga mereka kurang peduli dengan profesinya. Selain itu, rendahnya pendidikan di SMA tersebut karena kinerja guru yang belum sesuai dengan profesi guru itu sendiri.

Sagala (2007:38) menyatakan bahwa kinerja guru selama ini terkesan tidak optimal. Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin, ruang kreativitas. Inovasi bagi guru relatif tertutup, kreativitas bukan merupakan bagian dari prestasi. Jika ada guru mengembangkan krestivitasnya guru tersebut cenderung dinilai membuang-buang waktu dan boros. Hasil penataran guru pada berbagai bidang studi belum menunjukkan daya kerja berbeda dibanding kinerja guru yang tidak mengikuti penataran. Tidak ada kontrol terhadap hasil penataran meski penataran itu telah menghabiskan biaya cukup besar. Institusi yang membina kinerja guru dan tenaga kependidikan tidak jelas.

Oleh karena itu, mutu pendidikan perlu diperbaiki dengan meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Tugas guru tidak akan berjalan dengan baik tanpa memerhatikan faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas.

Menurut Utami (2003:1) menyatakan bahwa harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Meskipun fasilitas pendidikannya lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, maka mustahil akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal.

Bahrumsyah (Harian Global, 2010) mengatakan bahwa persentase kelulusan tahun ini menurun dibandingkan tahun lalu yang mencapai 98 persen. Sementara tahun ini hanya 94,74 persen saja. Artinya, tahun 2010 siswa yang tidak lulus meningkat. Bahrum mengakui, salah satu faktor meningkatnya ketidakkelulusan itu kekosongan kursi kepala sekolah atau rangkap jabatan. Menurutnya, kepala sekolah memengaruhi terhadap suatu proses pembelajaran, sebab kepala sekolah itu diberi wewenang untuk memenej, mengatur dan membina sekolah termasuk guru-gurunya melakukan persiapan, proses belajar mengajar dan evaluasi atau menilai kemampuan peserta didiknya.

Berdasarkan hasil persentase yang diperoleh dari observasi di SMA Swasta Kecamatan Medan Tembung dapat disimpulkan bahwa kinerja guru masih rendah. Sikap guru terhadap profesinya juga rendah. Kenyataan ini dapat dilihat dari tidak hadir pada jam pelajaran, masuk dan keluar kelas tidak sesuai dengan jadwal, pelaksanaan kegiatan pembelajaran tidak dilakukan dengan persiapan yang matang, misalnya belum lengkapnya skenario pembelajaran, tidak membuat sendiri program tahunan, program semester, silabus dan rencana program pengajaran, penyampaian materi pelajaran belum sungguh-sungguh, misalnya menyuruh siswa menuliskan materi di papan tulis/atau membacakan dari buku teks tanpa memberikan penjelasan atas materi yang dituliskan, pengelolaan kelas yang masih belum maksimal.

Guru tidak membuat sendiri program tahunan, program semester, silabus dan rencana program pengajaran. Kinerja guru terkesan masih rendah karena tidak rutinnya guru membuat persiapan mengajar, jarang menggunakan alat peraga, metode mengajar yang digunakan belum sesuai dengan situasi dan kondisi anak.

Padahal teori mengharuskan guru membuat dan menguasai program tahunan, program semester, silabus dan rencana program pengajaran. Bukti ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah.

Sehubungan dengan deskripsi di atas, guru juga dituntut untuk dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya secara 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.

Peneliti Colquitt, Lepine, Wesson (2009:27) mengemukakan bahwa dua hasil dalam perilaku organisasi adalah kinerja dan komitmen organisasi. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja dan komitmen diantaranya mekanisme individu (kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan, dan pengambilan keputusan), karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya dan kemampuan), mekanisme tim (karakteristik tim, proses tim, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, perilaku dan gaya kepemimpinan), dan mekanisme organisasi (struktur organisasi dan budaya organisasi).

Senada dengan itu House dalam Robbins (2002:174) juga mengemukakan Teori Path-Goal yang menyatakan bahwa ada dua kelompok situasi atau variabel kontinjensi yang memperbaiki hubungan antara perilaku pemimpin dengan hasil yaitu semua yang ada di lingkungan dan karakter pribadi bawahan.

Berdasarkan hasil analisis kedua pendapat teori Colquitt dan Path-Goal ditemukan beberapa perbedaan variabel yang memengaruhi kinerja. Teori Colquitt menyatakan bahwa kinerja tidak langsung dipengaruhi oleh mekanisme organisasi, mekanisme kelompok, karakteristik individu, tetapi ketiganya terlebih dahulu

masih dipengaruhi oleh mekanisme individu. Sedangkan Teori Path-Goal menyatakan bahwa kinerja langsung dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya perilaku pemimpin, lingkungan dan karakter bawahan.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana juga diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan maupun anak didik seperti yang dikemukakan oleh Timpe (1992:32) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Senada dengan itu, Pidarta dalam Utami (2006:2) mengemukakan,

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: (1) kepemimpinan kepala sekolah, (2) iklim sekolah, (3) harapan-harapan, dan (4) kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru.

Dalam fungsinya sebagai penggerak para guru, kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru agar kinerjanya menjadi meningkat karena guru merupakan ujung tombak untuk mewujudkan manusia yang berkualitas. Guru akan

bekerja secara maksimum apabila didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah.

Penelitian Edmonds dalam Sagala (2007:90) memberi gambaran bahwa kemampuan kepala sekolah menjadi motor penggerak utama pelaksanaan program sekolah. Faktor-faktor tersebut menggambarkan dedikasi guru yang tinggi, kepemimpinan kepala sekolah yang kuat, harapan-harapan bagi peserta didik dan staf, pemantauan kemajuan peserta didik, iklim belajar yang positif, kesempatan yang cukup untuk belajar, melibatkan orangtua dan masyarakat dalam program sekolah.

Para ahli dalam Sagala (2008:151) juga menyatakan bahwa tidak ada kepemimpinan yang baik untuk semua situasi, sehingga masing-masing memiliki keunggulan yang berbeda-beda. Karena itu, aspek penerapan gaya kepemimpinan tidak lebih penting daripada persoalan kemampuan pemimpin memperlakukan semua unsur personel secara manusiawi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan berkualitas sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, karena dalam kepemimpinan diperlukan gaya dan sikap yang sesuai dengan iklim lembaga pendidikan dan satuan pendidikan.

Identitas di atas kontras dengan dewasa ini, beberapa kepala sekolah pun terkadang cenderung menanggapi bahwa manajemen sekolah hanya terikat pada aspek pembelajarannya saja, sehingga terkadang justru menganggap gurulah yang memiliki tanggung jawab besar dalam aspek pembelajaran ini. Padahal aspek manajemen pembelajaran bukan semata dari komponen aspek mengajar, melainkan juga dari kondisi yang menyertai pembelajaran tersebut mutlak

diperhatikan. Hal ini menilik dengan apa yang diungkapkan Sagala (2007:53) bahwa manajemen pembelajaran mencakup saling hubungan berbagai peristiwa tidak hanya seluruh peristiwa pembelajaran dalam proses pengajaran tetapi juga faktor logistik, sosiologis, dan ekonomis. Jika faktor logistik memusatkan pada persoalan sarana dan prasarana pendukung manajemen, dan faktor ekonomis menyangkut aspek pembiayaan, maka salah satu bentuk faktor sosiologis yang sangat urgen adalah pola kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat problema di beberapa sekolah, seperti ketiadaan sarana dan prasarana yang memadai, lingkungan sekolah kurang layak untuk proses pembelajaran, kurang tersedianya buku-buku paket untuk guru maupun siswa. Setelah ditelusuri lebih jauh, ternyata ada beberapa kepala sekolah yang cenderung kurang transparan dalam mengelola pembiayaan di sekolahnya. Pada akhirnya, beberapa guru-guru mengeluh terhadap sikap kepala sekolah tersebut, dan kondisi ini telah mengakibatkan komunikasi yang terjalin antara kepala sekolah dan guru kurang harmonis, sehingga terkesan baik guru maupun kepala sekolah berjalan sendiri-sendiri dalam melaksanakan tugas.

Kondisi ini memperlemah kepemimpinan, tanggung jawab kepala sekolah, dan menurunkan partisipasi guru dalam menunjang kegiatan sekolah. Pada akhirnya kinerja guru yang dihasilkan cenderung rendah, dan kepemimpinan kepala sekolah juga kurang berjalan optimal karena kurangnya informasi tentang pendidikan dan pelatihan yang mengarah satu sistem kinerja modern.

Ketidakharmonisan hubungan antara guru dan kepala sekolah tentu akan membentuk iklim organisasi yang tidak kondusif bagi penyelenggaraan sistem pendidikan di sekolah. Iklim organisasi yang sehat akan membuat para elemen

sekolah satu visi (visioner) dalam mencapai target-target keberhasilan dan memberikan kenyamanan bagi penyelenggara sekolah untuk melakukan kerja secara optimal. Di samping itu, iklim organisasi adalah salah satu bentuk faktor sosiologis yang selayaknya dilibatkan dalam upaya membangun manajemen pembelajaran yang efektif.

Nasution (2008:6) menyatakan bahwa rendahnya kinerja guru ini tentu menjadi masalah serius karena dapat berakibat pada lemahnya fungsi sekolah itu sendiri sebagai wahana sosialisasi dan pengembangan sumber daya manusia. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai elementer faktor sosiologis dalam manajemen pembelajaran jelas dituntut perannya dalam melakukan pembinaan, pengawasan terhadap tugas-tugas para guru.

Selain itu, kepala sekolah juga merupakan pimpinan akademik, dengan demikian ia harus mampu mengarahkan seluruh komponen (termasuk komponen guru) dan potensi sekolah menuju perbaikan mutu pendidikan di sekolah yang ia pimpin. Peran kepemimpinannya di sekolah harus terus dimobilisasi dan dieksplorasi sedemikian rupa, sehingga pengaruhnya dapat dirasakan bagi kalangan guru. Kepala sekolah harus secara terus menerus mendorong para guru untuk menggunakan berbagai macam teknik pengajaran, melakukan penelitian berbagai tingkat sekolah, memanfaatkan rapat-rapat guru untuk membahas cara-cara perbaikan pengajaran, menyertakan para guru dalam merumuskan perencanaan pembelajaran.

Salah satu penyebab yang diduga dapat memengaruhi hubungan kerja baik antara kepala sekolah dengan guru adalah iklim organisasi yang sehat. Sebagai apapun konsep yang direncanakan oleh kepala sekolah tidak bersikap demokratis

memperlakukan guru secara konsisten dan proporsional. Kepala sekolah dan para juga harus membuat jalur-jalur komunikasi ke bawah dan ke samping. Dengan demikian suasana terbuka, saling bersinergi, terjalannya komunikasi verbal dan behavioral dapat tercipta dan para guru pun akan semakin bersemangat dalam melakukan kinerja karena iklim organisasi yang tercipta di sekolah tersebut. Mendukung para guru untuk melakukan yang terbaik, dikarenakan adanya apresiasi yang positif dari pimpinan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan memiliki pola pendekatan tersendiri. Pola pendekatan dalam kepemimpinan itu akan melahirkan persepsi tertentu bagi para anggota yang dipimpinnya. Seluruh komponen dalam lembaga pendidikan terutama para guru memiliki persepsi tertentu kepada setiap kepala sekolah menyangkut kepemimpinannya pada lembaga pendidikan harus memiliki keteladanan dan kecakapan dalam memberdayakan seluruh anggotanya serta memberi arah yang jelas dalam kepemimpinannya guna mencapai tujuan. Perilaku kepala sekolah inilah yang membentuk persepsi para anggotanya tentang kepemimpinannya di sekolah. Persepsi yang muncul tentunya berbeda-beda sesuai dengan sudut pandang masing-masing.

Berdasarkan fenomena di atas, maka dilakukan penelitian yang berhubungan dengan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru SMA Swasta Kecamatan Medan Tembung.

B. Identifikasi Masalah

Sebenarnya banyak variabel yang memengaruhi kinerja guru, tetapi dari latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang berhubungan atau yang memengaruhi kinerja guru. Dalam suatu lembaga pendidikan atau sekolah sering ditemui kesenjangan atau ketidakharmonisan hubungan guru dengan guru dan guru dengan kepala sekolah. Pelaksanaan tugas guru terkesan asal jadi atau sering lebih memerhatikan hak dari pada kewajiban. Hal ini berarti kepala sekolah kurang mampu memberdayakan guru secara optimal. Guru bertugas sebagai rutinitas saja dan masih banyak persoalan lain yang berhubungan dengan kinerja guru, baik bersumber dari guru seperti intelegensi, sikap, kemampuan profesional dan yang bersumber dari luar diri guru seperti keamanan, suasana atau iklim kerja, kepemimpinan dan pengawasan.

Beberapa masalah yang memengaruhi kinerja guru tersebut antara lain: (1) faktor-faktor apa yang berhubungan dengan kinerja guru?, (2) apakah iklim organisasi berhubungan dengan kinerja guru?, (3) apakah persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah berhubungan dengan kinerja guru?, (4) apakah budaya organisasi berhubungan dengan kinerja guru?, (5) apakah kecerdasan emosional berhubungan dengan kinerja guru?, (6) apakah kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja guru?, (7) apakah pengendalian stres berhubungan dengan kinerja guru?, (8) apakah kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja guru?, (9) apakah motivasi berhubungan dengan kinerja guru?, (10) apakah kebijakan pemerintah (kebijakan dan prosedur kepegawaian) memengaruhi kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Dari sekian banyak uraian identifikasi masalah, serta mengingat pendapat para ahli tentang hal-hal yang dapat memengaruhi kinerja guru, peneliti sangat sadar bahwa seharusnya seluruh variabel yang mungkin memengaruhi kinerja guru hendaknya diteliti. Agar penelitian ini terarah dan fokus, maka penelitian ini dibatasi pada persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Medan Tembung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan positif persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMA Swasta Kecamatan Medan Tembung?
2. Apakah terdapat hubungan positif iklim organisasi dengan kinerja guru SMA Swasta Kecamatan Medan Tembung?
3. Apakah terdapat hubungan positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA Swasta Kecamatan Medan Tembung?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan positif persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMA Swasta Kecamatan Medan Tembung.

2. Untuk mengetahui hubungan positif iklim organisasi dengan kinerja guru SMA Swasta Kecamatan Medan Tembung.
3. Untuk mengetahui hubungan positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA Swasta Kecamatan Medan Tembung.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoretis dan secara praktis.

a. Manfaat secara teoretis

1. Menambah khasanah ilmu pengetahuan dan pengembangan teori tentang persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, dan kinerja guru SMA Swasta Kecamatan Medan Tembung.
2. Sebagai bahan acuan untuk penelitian yang relevan dikemudian hari.

b. Manfaat secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai informasi/masukan:

1. Bagi pemerintah khususnya Dinas Pendidikan Kota Medan dalam pengambilan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja guru.
2. Bagi kepala sekolah untuk melakukan evaluasi diri dalam rangka perbaikan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja guru.
3. Bagi guru-guru untuk menambah ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kinerjanya.