

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan yang berlangsung di sekolah maupun diluar sekolah sepanjang hayat, untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat memainkan peranan dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat dimasa yang akan datang. Pendidikan adalah juga pengalaman-pengalaman belajar yang terprogram dalam bentuk pendidikan formal, non formal dan informal di sekolah dan diluar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi pertimbangan kemampuan-kemampuan individu agar kemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat. (Mudyahardjo, 2001: 11).

Ada beberapa hal yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut, yakni antara lain : (1) usaha mendirikan lembaga-lembaga pendidikan, (2) menyediakan guru-guru yang profesional, (3) menerapkan manajemen yang tepat, (4) menyediakan dana untuk melengkapi fasilitas pendidikan dan (5) mengupayakan kesadaran orangtua peserta didik terhadap pentingnya pendidikan. Seluruh hal tersebut akan menentukan tinggi atau rendahnya kualitas pendidikan di tiap satuan pendidikan pada khususnya dan di negara ini pada umumnya.

Rendahnya kualitas sumber daya tenaga kependidikan dan tingkat kinerja guru pada lembaga pendidikan banyak mendapat sorotan. Baik dari segi pelaksanaan

tugas, tenaga pendidikan yang belum profesional, kesempatan belajar yang terbatas, biaya pendidikan yang belum memadai, pengelolaan pembelajaran yang belum efisien dan gaji guru yang masih rendah. Kondisi demikian ikut mempengaruhi motivasi, kebiasaan dan efektivitas pendidikan. Kualitas pendidikan banyak tergantung pada tenaga kependidikan yang mengelola sekolah, sebab disadari bahwa faktor tenaga kependidikan harus menjadi perhatian utama dalam penentu berkualitas tidaknya sebuah lembaga pendidikan.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui peningkatan pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, serta menjadikan guru tenaga kerja yang diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Memandang guru sebagai tenaga kerja profesional maka usaha-usaha untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan, maupun memperoleh kesempatan belajar lagi.

Upaya peningkatan mutu dan kualitas pendidikan dan pengajaran sudah cukup banyak dilakukan dalam bentuk penataran, pendidikan dan pelatihan dan seminar pendidikan.

Kinerja guru adalah tampilan kerja guru. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni : (1) kemampuan, (2) iklim organisasi, (3) kepribadian dan (4) motivasi. (Mangkunegara, 2007:16). Iklim organisasi adalah suasana kerja yang dialami oleh anggota organisasi misalnya lewat ruang kerja yang

menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, jaminan sosial dan promosi jabatan. Dari uraian diatas jelaslah bahwa iklim organisasi sangat mempengaruhi kinerja guru. Hal ini sangatlah masuk akal sebab apabila iklim organisasi tidak kondusif maka akan mengganggu kinerja seseorang dan apabila iklim organisasi kondusif maka kinerja seseorang akan baik pula. Demikian juga dengan kinerja guru, apabila iklim organisasi sekolah tidak nyaman, tidak kondusif maka akan mengganggu kinerja guru. Iklim organisasi adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya (Nitiseminto, 1982: 12).

Keberadaan seorang guru di sekolah tidak terlepas dari iklim organisasi dan pengawasan dari kepala sekolah. Pengawasan kepala sekolah terhadap guru dapat dilakukan dengan mengadakan supervisi pembelajaran terhadap guru pada saat guru melaksanakan proses pembelajaran di kelas maupun di luar kelas. Supervisi kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif atau negatif dengan guru, hal ini berpengaruh terhadap proses kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Selain dari iklim organisasi, supervisi juga dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Arikunto (2004: 41) menyatakan bahwa supervisi bertujuan : (1) meningkatkan kinerja siswa sekolah dalam perannya sebagai peserta didik yang belajar dengan semangat tinggi agar dapat mencapai prestasi belajar yang optimal, (2) meningkatkan kinerja guru sehingga mampu membimbing siswa, (3) meningkatkan keefesienan dan keefektifan sarana dan prasarana, (4) meningkatkan keaktifan, (5) meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah dan (6) meningkatkan kualitas situasi umum sekolah.

Berdasarkan uraian diatas, jelaslah bahwa supervisi dapat meningkatkan kinerja guru. Namun supervisi bukanlah satu-satunya faktor dalam peningkatan kinerja guru. Namun apabila kinerja guru tidak baik maka akan menghasilkan lulusan yang kurang bermutu dan sebaliknya apabila kinerja guru itu baik maka akan menghasilkan lulusan yang baik dan bermutu.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di SMP Negeri Sekecamatan Tanjung Pura menunjukkan bahwa masih ada guru yang masih di luar kelas walaupun jam mengajar sudah dimulai, mengajar dengan baik apabila ada pengawasan dari kepala sekolah, masih ada guru yang ngobrol sesama guru lainnya di luar kelas pada jam mengajar, masih ada guru yang tidak hadir mengajar ke kelas, hanya menitipkan buku ke guru piket, masih ada guru yang tidak membuat persiapan mengajar, menyusun program pembelajaran, rencana pembelajaran dibuat apabila hendak naik pangkat saja, masih ada guru yang memberikan tugas kepada siswa tidak dikoreksi, masih banyak guru yang mengajar tanpa memiliki rencana pembelajaran, media pembelajaran. Kemudian di dalam kelas banyak guru yang tidak optimal menguasai kelas dan bahan ajar.

Selanjutnya kinerja guru SMP Sekecamatan Tanjung Pura juga masih rendah, ini dapat dilihat dari rendahnya rata-rata hasil UN siswa pada tiga tahun terakhir, yakni :

Tabel 1.1.
Nilai Hasil Ujian Nasional SMP Negeri Sekecamatan Tanjung Pura

Mata Pelajaran	T.A 2006/2007	T.A 2007/2008	T.A 2008/2009
Matematika	5,46	5,62	5,67
Bahasa Indonesia	5,82	6,21	6,45
Bahasa Inggris	5,41	5,52	5,68
IPA	5,62	5,60	5,75

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat (Tahun 2006 – 2009)

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang hubungan antara iklim organisasi dan supervisi terhadap kinerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perlu diidentifikasi beberapa permasalahan tentang kinerja guru yang dihubungkan dengan tugas utama sebagai tenaga kependidikan, yaitu berkenaan dengan iklim organisasi dan supervisi kepala sekolah dapat diidentifikasi sebagai berikut : (1) apakah guru-guru yang mengajar tidak mempunyai kinerja tinggi, (2) apakah penyebab guru tidak mempunyai kinerja tinggi, (3) bagaimana cara meningkatkan kinerja guru, (4) apakah iklim organisasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja guru, (5) bagaimana meningkatkan iklim organisasi yang kondusif, (6) apakah ada hubungan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru, (7) bagaimana cara meningkatkan kinerja melalui supervisi kepala sekolah, (8) bagaimana sebaiknya supervisi kepala sekolah dilakukan, (9) seberapa jauh supervisi mempengaruhi kinerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dibatasi. Adapun batasan masalahnya adalah sebagai berikut : (1) Iklim organisasi dan hubungannya dengan kinerja guru, (2) supervisi kepala sekolah dan hubungannya dengan kinerja guru, (3) iklim organisasi dan supervisi kepala sekolah dan hubungannya dengan kinerja guru.

Adapun iklim organisasi (X_1) adalah sebagai variabel bebas pertama, supervisi kepala sekolah (X_2) adalah variabel bebas kedua dan kinerja guru (Y) adalah variabel terikatnya.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan tentang masalah apa yang terdapat dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar kontribusi antara iklim organisasi dengan kinerja guru?
2. Seberapa besar kontribusi antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru?
3. Seberapa besar kontribusi antara iklim organisasi dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan iklim organisasi dengan tingkat kinerja guru SMP Negeri sekecamatan Tanjung Pura
2. Hubungan supervisi kepala sekolah dengan tingkat kinerja guru SMP Negeri sekecamatan Tanjung Pura
3. Hubungan iklim organisasi dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama dengan tingkat kinerja guru SMP Negeri sekecamatan Tanjung Pura

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka dapat ditarik manfaat dalam penelitian ini, yakni :

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat memperkaya teori tentang iklim organisasi, supervisi dan kinerja guru.
 - b. Memberikan informasi bagi peneliti lain yang ingin meneliti lebih lanjut tentang iklim organisasi, supervisi dan kinerja guru.
2. Manfaat praktis
 - a. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif
 - b. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah untuk melaksanakan supervisi sebaik-baiknya.
 - c. Sebagai bahan masukan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya.