

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah proses pelatihan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan, pikiran, dan karakter khususnya lewat persekolahan formal (Sagala, 2007:1). Pendidikan tidaklah semata-mata untuk menciptakan individu yang berilmu pengetahuan, memiliki keterampilan, memiliki karakter namun diharapkan dapat menciptakan individu yang dapat menyesuaikan dirinya dengan lingkungannya dalam bentuk kehidupan yang selaras demi kelestarian lingkungannya dan kemajuan peradapan manusia yang seimbang. Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut ada beberapa komponen yang mempengaruhinya yakni: (1) komponen guru; (2) komponen peserta didik; (3) komponen manajemen; dan (4) komponen pembiayaan.

Komponen guru adalah salah satu komponen terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan cita-cita luhur bangsa yang tertuang dalam Tujuan Pendidikan Nasional. Oleh sebab itu dibutuhkan sikap professional guru dalam proses pembelajaran. Tanpa sikap professional menurut Sagala (2009:5), suatu Institusi seperti lembaga pendidikan tidak akan memperoleh hasil yang maksimal. Lebih lanjut Sagala (2008:6) menegaskan bahwa guru sebagai tenaga pendidik adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan personal lainnya di sekolah. Guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan,

melakukan penelitian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat. Dari pendapat Sagala diatas, maka guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Dalam tugas instruksional seorang guru harus mampu merancang program pembelajaran baik persemester maupun pertahun dan mampu menyusun sendiri rancangan program pembelajaran (RPP) setiap pertemuan. Dalam penyusunan program pembelajaran guru mengkaji sedemikian rupa semua hal-hal yang berkaitan dengan program pembelajaran tersebut seperti materi pembelajaran, waktu, prosedur, media, sumber, metode, teknik, dan alat evaluasi sehingga program pembelajaran itu tersusun dengan baik.

Guru yang profesional dalam mendidik peserta didiknya adalah guru yang berupaya mengembangkan potensi-potensi yang ada pada peserta didiknya. sebagaimana amanat Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 dalam Bab II Pasal 2 yang menegaskan bahwa pendidik harus berupaya mengembangkan potensi yang ada pada peserta didik. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk mampu mendidik peserta didik dengan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin. Senada dengan itu Muktar dan Yamin (2005:11) menyatakan bahwa belajar lebih ditentukan oleh tenaga pengajar, sebab tenaga pengajar selain sebagai orang yang berperan dalam tranformasi pengetahuan dan keterampilan juga berperan sebagai pemandu segenap proses pembelajaran.

Namun kenyataan di lapangan berkata lain. Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jakarta (2012), bahwa berdasarkan tes uji kompetensi guru, menunjukkan bahwa hasil UKG pada uji kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik guru masih rendah. Data yang diperoleh dari BNSP, sebanyak 49,3% guru SD tidak layak mengajar. Data itu diperoleh ketika semua guru SD maupun

MI diadakan Uji Kompetensi. Ternyata 60% dari guru tersebut mendapatkan nilai dibawah 7, hal ini sangat memprihatinkan. Selanjutnya, data yang diperoleh bahwa untuk guru yang diuji sebanyak 1048 orang guru SMP dalam uji kompetensi profesional khususnya penguasaan materi guru-guru SMP rerata keseluruhan mata pelajaran 6,9. Sedangkan hasil dari uji kompetensi pedagogik, guru yang mendapat nilai D (predikat kurang) adalah 35 persen, nilai C (predikat cukup) adalah 63 persen, mendapat nilai B (predikat baik) hanya 2 persen, ironisnya yang mendapat nilai A (predikat amat baik) adalah 0 persen. Dari data di atas dapat diketahui bahwa kompetensi pedagogik yang memenuhi standar kompetensi adalah 35 persen. Hal yang tidak jauh berbeda pun terjadi pada jenjang SMA dan SMK. Pada tingkat SMA kompetensi profesional khususnya Penguasaan Materi Guru-guru SMA keseluruhan mata pelajaran 5,7.

Data di atas telah menjadi gambaran secara sekilas kepada kita, tentang kondisi dunia pendidikan di negeri kita saat ini, dimana kualitas proses pembelajaran kita masih jauh dari apa yang kita harapkan. Sagala (2007;38) menyatakan bahwa kinerja guru selama ini terkesan tidak optimal. Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai tugas rutin, inovasi bagi guru relative tertutup, kreativitasnya bukan merupakan bagian dari prestasi. lebih lanjut Sagala (2007;38) mengemukakan hasil penataran guru pada berbagai bidang studi belum menunjukkan daya kerja berbeda dibanding kinerja guru yang tidak mengikuti penataran.

Kenyataannya kinerja yang baik itu belum sepenuhnya ditemukan di SMP Negeri Tebing Tinggi. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kotamadya Tebing Tinggi pada tahun 2011 bahwa kinerja

guru-guru masih tergolong rendah. Kinerja guru ini meliputi kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, dimana terdapat 40% guru masih belum membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), masih tingginya persentase Guru yang bolos atau tidak masuk mengajar pada jam tugasnya mencapai 20%, dan masih rendahnya kemampuan guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran, dimana 50% guru tidak membuat kisi-kisi pada soal ulangan dan tidak mengerti tentang cara mengevaluasi yang mengacu kepada ranah kognitif, afektif dan Psikomotorik.

Hasil dari survei pendahuluan pada bulan Mei 2012 terhadap beberapa guru dari setiap sekolah yang bertugas di SMP Negeri Tebing Tinggi menunjukkan bahwa masih ada guru yang tidak mempersiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), tidak menggunakan alat peraga, tidak menguasai materi ajar, dan tidak disiplin dalam mengajar misalnya terlambat melaksanakan Proses Belajar Mengajar pada jam pertama. Bukti ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah.

Menurut Mulyasa (2007:5) salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya profesionalisme guru dikarenakan rendahnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri, karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi, Motivasi ini sangat perlu untuk diperhatikan karena motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran dan batasan yang ditetapkan sehingga tercapainya kepuasan kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor

psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Rangsangan bagi manusia adalah berusaha memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar individu guru namun besar pengaruhnya kepada kondisi kepuasan psikologis seorang guru. Terpenuhinya kebutuhan guru, minimal kebutuhan pokoknya, guru akan lebih fokus dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan profesinya.

Rendahnya tingkat disiplin guru dalam penggunaan waktu, rendahnya persentase kehadiran guru, kurang termotivasinya guru dalam untuk mengoreksi tugas-tugas siswa tidak membuat perangkat pembelajaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan masih banyak guru yang menyajikan materi pelajaran tidak sesuai dengan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan menunjukkan rendahnya motivasi kerja guru.

Untuk mewujudkan itu diperlukan guru yang memiliki kinerja tinggi. Guru dengan kinerja tinggi akan berusaha untuk menunjukkan prestasi yang tinggi demi untuk meningkatkan kualitas pengajarannya sehingga mutu pembelajaran yang dilaksanakan semakin meningkat pula. Kinerja guru akan tampak dari bagaimana guru melakukan tugas pokoknya. Seorang guru dituntut untuk mampu menyusun perencanaan dengan baik, sebab dengan perencanaan yang baik maka guru dapat melaksanakan pembelajaran sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Selain itu guru yang berkinerja baik, dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran melalui , penggunaan metode, media, pendekatan dan strategi sehingga siswa dapat memahami dengan baik yang disampaikan oleh guru. Kemudian kinerja guru, akan

tampak dari kemampuannya melaksanakan evaluasi yang benar, sehingga guru dapat memutuskan bahwa proses pembelajaran yang dilakukan sudah optimal atau belum.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Steer dalam Usman(2008:87) yang menemukan bahwa kinerja ditentukan oleh dua faktor yakni karakteristik pekerja dan iklim organisasi. Seperti temuan Steer (2001:99), Iklim organisasi turut mempengaruhi kinerja guru. Iklim yang kondusif akan mendukung pelaksanaan tugas guru. Tetapi apabila iklim organisasi tidak mendukung maka guru merasa bahwa sekolah tidak menjadi tempat bersosialisasi dan berinteraksi yang ideal. Hal ini dapat menyebabkan pola komunikasi yang tertutup, tidak adanya rasa persaudaraan, semangat kerja menjadi menurun. Iklim yang baik bisa mendorong guru untuk menunjukkan prestasi yang tinggi sehingga kinerjanya menjadi lebih baik.

Komitmen yang ditunjukkan oleh guru terhadap organisasi, dapat mempengaruhi kinerjanya. Komitmen yang dimiliki oleh guru berperan penting untuk menumbuhkan kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas. Komitmen merupakan kesadaran tinggi yang dimiliki oleh guru, sekaligus adanya keinginan untuk terus mengabdikan dan bertahan di sekolah. Hal itu dapat menjadi semangat yang dimiliki oleh guru untuk bersedia melakukan yang terbaik demi kemajuan sekolah.

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja guru dan hubungannya dengan iklim organisasi sekolah, motivasi kerja, dan komitmen Guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat ditarik Identifikasi masalah dalam penelitian ini, yakni: (1)Apakah Iklim organisasiSekolah dapat meningkatkan kinerja Guru; (2)Apakah Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru; (3) Apakah komitmen Guru dapat meningkatkan kinerja guru; (4) Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja Guru dengan kinerja Guru; (5) Apakah terdapat hubungan antara komitmen Guru dengan kinerja Guru; (6) Apakah terdapat hubungan bersama sama antara motivasi dan komitmen Guru dengan kinerja Guru; (7) Apakah terdapat hubungan iklim organisasi sekolah dengan kinerja guru; (8) Bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja Guru; (9) Bagaimana hubungan komitmen guru dengan kinerja Guru; (10) Bagaimana hubungan iklim organisasi sekolah dengan kinerja guru, (11) Bagaimana gambaran kinerja Guru SMP Negeri Sekotamadya Tebing Tinggi; (12) Bagaimana motivasi Guru SMP Negeri Sekotamadya Tebing Tinggi; (13) Bagaimana komitmen Guru SMP Negeri Sekotamadya Tebing Tinggi; dan (14) Faktor- faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja Guru.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat di batasi. Adapun batasan masalahnya adalah sebagai berikut: (1) Iklim Organisasi Sekolah hubungannya dengan kinerja guru,(2) Motivasi kerja dan hubungannya dengan Kinerja Guru, (3) Komitmen Guru dan hubungannya dengan kinerja Guru, (4) Motivasi kerja dan komitmen Guru dan hubungannya bersama-sama dengan kinerja Guru. Adapun Iklim

Organisasi Sekolah (X1), adalah sebagai variabel bebas pertama, Motivasi kerja (X2), sebagai variabel bebas kedua, komitmen guru (X3) variabel bebas ketiga dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikatnya.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi rumusan masalah di atas, maka dapatlah di rumuskan tentang masalah apayang terdapat dalam penelitian. Adapun rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan positif antara Iklim Organisasi Sekolah dengan Kinerja Guru?
2. Apakah terdapat hubungan Positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru?
3. Apakah terdapat hubunganpositif antara Komitmen Guru dengan Kinerja Guru?
4. Apakah terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara Iklim Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja dan Komitmen Guru dengan Kinerja Guru?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini ialah.

1. Mengetahui hubungan positif yang signifikan antara Iklim Organisasi Sekolah dengan KinerjaGuru di Kota Tebing Tinggi.
2. Mengetahui hubungan positif yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di Kota Tebing Tinggi.

3. Mengetahui hubungan positif yang signifikan antara Komitmen Guru dengan Kinerja Guru di Kota Tebing Tinggi.
4. Mengetahui Hubungan positif yang signifikan antara Iklim Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja, Komitmen Guru secara bersama-sama dengan Kinerja Guru di Kota Tebing Tinggi.

F. Manfaat Penelitian

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

a. Manfaat Teoritis

1. Menambah khasanah pengetahuan tentang iklim organisasi sekolah, motivasi kerja, dan komitmen guru dan kinerja guru.
2. Bahan acuan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang iklim organisasi sekolah, motivasi kerja, dan komitmen guru dan kinerja guru.

b. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan bagi guru untuk iklim organisasi sekolah, motivasi kerja, dan komitmen guru dan kinerja guru.
2. Sebagai bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Tebing Tinggi dalam pengambilan kebijakan.