

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu alternatif untuk mengatasi berbagai krisis yang ditemui setiap individu dalam kehidupannya. Ketidakmampuan mereka sebagai sumber daya manusia dalam mengatasi berbagai krisis tersebut bisa memberikan efek negatif dalam masyarakat untuk berkembang. Kemampuan setiap individu dalam menangani berbagai permasalahan yang ditemui, sangat erat kaitannya dengan tingkat pendidikan yang bisa menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Permasalahan yang tidak pernah selesai dan terjawab pada saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pendidikan. Antara lain, upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan beberapa hal telah dilakukan, baik perbaikan sarana dan prasarana, kurikulum, maupun peningkatan kualitas tenaga kependidikan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu unsur penting yang paling menentukan adalah tenaga pendidik, sebagaimana yang dikemukakan Tilaar (1994:64) bahwa tanpa mengabaikan faktor-faktor lain, guru dianggap sebagai faktor tunggal yang menentukan mutu pendidikan.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai misi yang mulia untuk menyiapkan siswa beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan.

Oleh sebab itu, setiap personil sekolah harus berinteraksi dalam suatu sistem pendidikan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Para pelaksana

pendidikan harus berusaha secara terus menerus untuk meningkatkan mutu pendidikan. Program pendidikan yang dirancang dengan konsep yang bagus dan teliti saja tidak akan banyak membawa hasil pada peningkatan mutu pendidikan, tanpa diiringi dengan kesungguhan, dedikasi dan loyalitas guru yang tinggi. Seperti yang diungkapkan Tangyong (1985:17) bahwa salah satu ciri sekolah yang baik adalah jika guru-gurunya memiliki kepercayaan kepada dirinya sendiri dan semangat pengabdian yang tinggi. Mengingat pentingnya peranan guru dalam peningkatan mutu pendidikan, maka berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan prestasi kerja guru. Hal ini dapat dilakukan dengan cara, antara lain dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan seperti penataran bidang studi, mengikuti berbagai seminar, melaksanakan penyetaraan pendidikan dan kegiatan lain yang dapat meningkatkan kualitas diri dan pendidikan sekolah. Semua upaya ini dilakukan agar guru lebih bersemangat, peduli, loyal dan disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Tugas dan tanggung jawab seorang guru tidak hanya sekedar menyampaikan pelajaran di depan kelas, tetapi mereka dapat membentuk kepribadian siswa, baik di lingkungan sekolah. Sebagaimana yang dikemukakan Amstrong dalam Sudjana (1981:42) bahwa guru mempunyai tugas dan tanggung jawab pengajaran dan memberikan bimbingan, mengembangkan profesi, mengembangkan kurikulum dan tanggung jawab membina hubungan dengan masyarakat. Tanggung jawab guru yang besar ini perlu mendapat perhatian oleh lembaga pendidikan dalam peningkatan kinerja guru.

Rendah atau tingginya kinerja guru dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi anak didiknya. Artinya bila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil pembelajaran juga akan baik. Untuk itu, kinerja guru memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran yang optimal. Setiap lembaga pendidikan, baik negeri maupun swasta, mengharapkan kinerja guru yang optimal, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia.

Namun harapan di atas tidaklah mudah mewujudkannya, berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti dilapangan pada tanggal 6 Oktober 2011 menunjukkan bahwa guru di SMA Negeri di Kabupaten Batubara kebanyakan mempunyai kinerja yang belum menggembirakan. Hal ini dapat dilihat dari gejala-gejala dari sebahagian guru sering meninggalkan tugas dan tanggung jawabnya. Ada sebahagian guru yang datang ke sekolah hanya untuk meninggalkan catatan kepada siswa, ada lagi yang kedatangan guru tersebut hanya untuk menandatangani daftar hadir. Selain itu ada pula guru yang jarang memberikan bimbingan, pengarahan, dan perhatian kepada siswanya. Ada pula guru yang sengaja mengulur-ngulur waktu masuk kelas untuk mengajar. Kinerja guru yang belum menggembirakan juga disebabkan oleh kondisi daerah yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Asahan di mana pemerintahan daerah masih melakukan pembenahan Satuan Kerja Pemerintahan Daerah (SKPD) termasuk di lingkungan Dinas Pendidikan masih ditemukan lemahnya pengawasan, kebijakan pemerintah daerah dibidang pendidikan yang kurang mengadopsi kepentingan sekolah termasuk guru semisal penyediaan sarana dan prasarana, kesejahteraan dan lain

sebagainya. Situasi ini jika dibiarkan maka akan berdampak negatif bagi daerah maupun mutu pendidikan yang ada di Kabupaten Batubara.

Kinerja yang optimal tidaklah mudah diraih begitu saja karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Timpe (2000:32) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dianggap turut mempengaruhi kinerja adalah (1) perilaku, (2) sikap, (3) tindakan-tindakan kerja, (4) bawahan, (5) pimpinan, (6) kendala-kendala sumber daya, (7) keadaan ekonomi. Selanjutnya As'ad dalam Sutiadi (2003:6) mengemukakan ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Thoyib (2005:10) lebih lanjut juga mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (*organizational performance*) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (*organizational development*), rencana kompensasi (*compensation plan*), sistem komunikasi (*communication system*), gaya manajerial (*managerial style*), struktur organisasi (*organization structure*), dan kebijakan dan prosedur (*policies and procedures*). Apabila semua faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja diatas baik maka kinerja juga akan bagus. Kinerja merupakan hal yang diinginkan atau yang diperoleh sebagai cerminan hasil kerja yang bagus. Dengan kata lain, jika hasil kerja para guru tinggi maka kinerja akan tinggi, dan sebaliknya jika hasil kerjanya rendah maka kinerjanya pun menurun atau rendah. Brahmasari (2005:96), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi.

Iklm sekolah juga berpengaruh terhadap kinerja, karena iklim sekolah yang kondusif bisa memberikan peluang untuk meningkatkan kinerja, senada dengan hal ini Suprihanto dalam Darma (2005:78) menyebutkan bahwa faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja diantaranya menyangkut baiknya lingkungan dan fasilitas yang dimiliki organisasi. Iklim sekolah yang kondusif dapat diwujudkan dengan menciptakan hubungan yang harmonis antar kepala sekolah dengan para guru dan pegawai, guru dengan guru dan guru dengan pegawai. Iklim sekolah yang menyenangkan senantiasa dapat mendukung tercapainya tujuan lembaga. Dalam hal ini, Sutisna (1983:32) menyatakan bahwa iklim kerja dalam lembaga akan berpengaruh terhadap produktivitas individu dalam organisasi yang bersangkutan. Untuk dapat meningkatkan kinerja guru, perlu diciptakannya iklim kerja atau iklim organisasi yang harmonis.

Kinerja guru secara garis besar, menurut Suharsimi (1990:34) juga dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor pribadi guru itu sendiri (internal) dan faktor lingkungan tempat guru itu bekerja (eksternal). Adapun yang tergolong ke dalam faktor internal adalah: sikap, minat, inteligensi, motivasi, dan kepribadian. Sejalan dengan itu, Darma (2005:54) menambahkan persepsi sebagai faktor internal lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1983:51), kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti inteligensi, disiplin kerja, kondisi individual, dan motivasi kerja guru. Bagi Boydell dalam Simamora (1995:32) kinerja guru juga ditentukan oleh kemampuan yang bersangkutan dalam mengembangkan diri.

Adapun faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru, seperti yang dikemukakan oleh Panji (1992:42), adalah: daya tarik pekerjaan, upah (insentif), keamanan dan perlindungan kerja, lingkungan dan suasana kerja, perhatian dan kepemimpinan atasan. Termasuk juga ke dalam faktor eksternal menurut Darma (2005:23) antara lain struktur tugas, iklim kerjasama, gaya kepemimpinan dan sistem imbalan. Suharsimi (1990:35) menambahkan bahwa dorongan atau komitmen, gaji, suasana kerja, sarana dan prasarana, dan lingkungan kerja merupakan beberapa faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Dapat disimpulkan bahwa faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut adalah: (1) sikap, (2) minat, (3) kecerdasan (intelektual, emosional, dan spiritual), (4) motivasi, (5) kepribadian, (6) pengetahuan dan pemahaman. Adapun faktor eksternal yang berpengaruh adalah: (1) lingkungan kerja, (2) iklim kerjasama dalam organisasi, (3) sarana dan prasarana, (4) kepemimpinan, (5) keamanan dan perlindungan kerja, dan (6) upah.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dijelaskan bahwa salah satu faktor internal yang dianggap mempengaruhi kinerja yang ditunjukkan guru juga berkaitan dengan komitmennya terhadap tugas. Komitmen terhadap tugas akan mendorong guru untuk melibatkan dirinya ke dalam apa yang dikerjakan dengan keyakinan bahwa kegiatan yang dikerjakan penting dan berarti. Munculnya komitmen terhadap tugas yang tinggi dalam pribadi guru akan mendorong dirinya untuk meningkatkan kualitas kerjanya, mengefektifkan penurunan tingkat keterlambatan, serta pencegahan meninggalkan tanggung jawab. Goleman (1998: 190-193) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang

memiliki komitmen adalah (1) memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya atau kelompoknya, (2) bernuansa emosi, yaitu menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat, (3) bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan ,misalnya menjadi “patriot”, (4) memiliki visi strategis yang tidak mementingkan diri sendiri, (5) bekerja secara sungguh –sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung , (6) merasa sebagi pemilik atau memandang diri sebagaii pemilik sehingga setiap tugas diselesaikan secepat dan sebaik mungkin, (7) memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai, dan (8) memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban.

Begitu urgennya peningkatan kinerja guru dan upaya penelusuran yang lebih mendalam terhadap permasalahan-permasalahan yang terjadi dilapangan dimana guru di SMA Negeri di Kabupaten Batubara melalui penelitian yang intensif dan memadai guna mendapatkan informasi berkenaan dengan berbagai hal yang berhubungan dengan kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Batubara.

## **B. Identifikasi Masalah**

Guru sebagai salah satu unsur pelaksana yang penting dan mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam keberhasilan pendidikan. Dilihat dari segi peranan dan fungsi serta tanggung jawabnya, pekerjaan seorang guru tidaklah ringan. Pekerjaan ini menuntut semangat kerja yang tinggi dalam

pelaksanaannya. Kinerja yang baik dari guru dapat diperoleh dari proses unjuk kerja guru sesuai dengan tujuan sekolah yang akan dicapai.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi dianggap berhubungan dengan peningkatan kinerja guru diantaranya: Apakah banyaknya beban tugas yang diberikan berhubungan dengan kinerja guru? Apakah rendahnya pendapatan yang diterima berhubungan dengan kinerja guru? Adakah hubungan antara komitmen organisasi guru dengan kinerja guru? Apakah pengetahuan manajemen kelas dapat meningkatkan kinerja guru? Apakah intensitas guru mengikuti pelatihan berhubungan dengan kinerja guru? Apakah iklim organisasi berhubungan dengan kinerja guru? Apakah iklim kerjasama berhubungan dengan kinerja guru? Apakah motivasi kerja berhubungan dengan kinerja guru?. Apakah pengembangan organisasi berhubungan dengan kinerja guru? Apakah kompensasi berhubungan dengan kinerja guru?. Apakah sistem komunikasi sekolah berhubungan dengan kinerja guru?. Apakah gaya manajerial kepala sekolah berhubungan dengan kinerja guru?. Apakah struktur organisasi berhubungan dengan kinerja guru?. Apakah kebijakan dan prosedur sekolah berhubungan dengan kinerja guru?.

### **C. Pembatasan Masalah**

Identifikasi di atas memperlihatkan banyaknya faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru, maka perlu dilakukan pembatasan masalah penelitian. Pembatasan masalah ini dimaksudkan untuk memperoleh ruang lingkup penelitian yang lebih jelas atau fokus, dan menghindari terjadinya

pengembangan analisis data yang mengambang. Adapun permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada dua faktor yang diduga berhubungan dengan kinerja guru yakni faktor komitmen organisasi dan iklim organisasi.

Komitmen guru merupakan aspek yang sangat penting yang harus dimiliki oleh guru karena komitmen merupakan perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri. Apabila seseorang memiliki komitmen yang tinggi maka ia akan sanggup bekerja keras, mencintai dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga akan meningkatkan kualitas pendidikan dan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Sedangkan iklim organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Suasana organisasi yang baik dan kondusif akan memberikan dampak yang baik terhadap guru dalam lingkungan tersebut. Apabila di lingkungan organisasi sekolah tercipta kerja sama yang baik antara seluruh civitas sekolah maka akan mudah mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dan pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Jadi iklim organisasi yang baik akan menunjang kinerja guru.

#### **D. Perumusan Masalah**

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

1. Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Batubara?

2. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Batubara?
3. Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Batubara?

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

Sejalan dengan perumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Batubara.
2. Hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Batubara.
3. Hubungan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Batubara.

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

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat:

##### **1. Secara Teoretis**

- a. Untuk menambah khazanah pengetahuan tentang peningkatan kinerja guru melalui peningkatan komitmen organisasi dan penciptaan iklim organisasi kondusif dikalangan guru di SMA Negeri Kabupaten Batubara.

- 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 Nasional Kabupaten Batubara mengenai kinerja guru untuk ditingkatkan lebih baik pada masa akan datang,
- b. Masukan bagi kepala SMA Negeri di Kabupaten Batubara dalam rangka memperbaiki kinerja guru melalui peningkatan komitmen organisasi dan penciptaan iklim organisasi untuk masa yang akan datang.
- c. Para guru dalam meningkatkan kinerjanya untuk dapat diperbaiki di masa akan datang.
- d. Peneliti selanjutnya, sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian lanjutan demi kesempurnaan pencapaian kinerja yang tinggi di masa yang akan datang.