

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan pada hakikatnya adalah usaha untuk membudayakan manusia, pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan guna meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh. Penyelenggara pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan Nasional yang diatur secara sistematis. UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 mengatakan: “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar prestasi didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, keberibadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Salah satu dapat meningkatkan pendidikan disekolah adalah guru.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan di sekolah maka pembinaan, pengembangan, serta kesejahteraan guru perlu di perhatikan sebagai wujud komitmen dalam melakukan pembenahan pola pendidikan agar mencapai mutu pendidikan sesuai dengan yang diharapkan. Betapa pentingnya peranan guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya sehingga saatnya nanti apa yang dicita-citakan bersama tercapai dimana guru mampu memberikan yang terbaik bagi kemajuan pendidikan melalui wujud kinerja yang tinggi dan tidak diragukan

lagi itu semua akan terjadi manakala kita mau untuk menganalisis berbagai unsur yang memiliki nilai pengaruh terhadap kinerja guru.

Guru memiliki posisi yang sangat strategis yang akan memberikan kontribusi langsung terhadap kualitas hasil belajar siswa yang menjalankan semua program sekolah yang bersinggungan dengan para siswanya. Dalam mencapai tujuan sekolah, dibutuhkan etos kerja yang tinggi. Untuk menumbuhkan etos kerja yang tinggi para guru dibutuhkan perhatian pada rasa lingkungan, pola perilaku, kondisi, suasana, situasi dan budaya pada guru (Robert Stringer dalam Wirawan (2007:121)

Hal ini sesuai dengan pendapat Djam'an Satori (2002:9) bahwa "Setiap komponen pihak-pihak yang berkepentingan terhadap pendidikan, baik orang tua, masyarakat, dunia kerja maupun pemerintah, dalam peranan dan kapasitas masing-masing memiliki kepentingan terhadap penyelenggaraan yang bermutu dalam pendidikan". Kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pendidikan, yang akan berdampak pada kualitas lulusan setelah menyelesaikan sekolah sedangkan menurut Wirawan (2009:5) " Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu". Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan yang menentukan proses pendidikan di kelas.

Baik tidaknya kinerja guru dilihat dari kompeten atau tidaknya guru dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki seorang guru serta kualifikasi akademiknya. Karena sesuai dengan Permendiknas No. 16 tahun 2007 seorang guru harus memiliki: kompetensi pedagogik, kompetensi

kepribadian, kompetensi sosial, serta kompetensi professional. Keempat kompetensi guru tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Kinerja dalam hal ini merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Keberhasilan proses belajar mengajar dipengaruhi pula oleh hubungan yang harmonis antara individu-individu didalam organisasi sekolah seperti hubungan kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan tenaga kependidikan dan dengan siswa. Dengan adanya hubungan yang harmonis tersebut akan dapat menciptakan iklim organisasi sekolah yang kondusif. Iklim organisasi dalam hal ini adalah iklim organisasi disekolah agar meningkatkan kualitas kerja disekolah.

Hal ini seperti dikemukakan oleh Sergiovanni dalam Suryaman (2004:67) iklim organisasi sebenarnya lebih banyak dipengaruhi oleh guru dan kepala sekolah, karena dialah yang meletakkan landasan dan struktur dimana terjadinya interaksi sosial dalam organisasi sekolah. Keberhasilan kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang sangat penting yaitu iklim organisasi dalam menciptakan semangat kerja guru yang tinggi dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Pentingnya iklim organisasi yang kondusif disampaikan oleh Wirawan (2008 : 124) bahwa “iklim organisasi mempengaruhi perilaku organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka dan kemudian mempengaruhi kinerja organisasi”.

Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda sehingga menghasilkan kinerja yang berbeda juga, hal ini disebabkan

karena adanya iklim organisasi di sekolah. Menurut Mangkunegara (2010: 15) “Kinerja individu akan tercapai apabila didukung atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi dengan demikian iklim organisasi merupakan usaha mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap guru atau anggota organisasi untuk mencapai kinerja yang baik. Dibawah ini disajikan jumlah Guru pada Sekolah Dasar Negeri 04 Kecamatan Pontianak Barat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil Sekolah Dasar Negeri 04 Kecamatan Pontianak Barat Tahun 2013

NO	UNIT KERJA	PEGAWAI		TOTAL PEGAWAI
		PNS	NON PNS	
1.	KEPALA SEKOLAH	1	-	1
2.	GURU	37	-	37
3.	TATA USAHA	-	3	3
4.	PERPUSTAKAAN	-	1	1
5.	KEAMANAN	-	3	3
	JUMLAH	38	7	45

Sumber : Data Guru Sekolah Dasar Negeri 04, 2014

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa status kepegawaian di Sekolah Dasar Negeri 04 Kecamatan Pontianak Barat berstatus PNS sebanyak 38 orang dan status NON PNS sebanyak 7 orang dari total di Sekolah Dasar Negeri 04 Kecamatan Pontianak Barat berjumlah 45 orang. Maka pada jumlah guru pada Sekolah Dasar Negeri 04 Kecamatan Pontianak Barat adalah 37 orang.

Kedudukan guru sebagai pendidik disekolah harus bertanggung jawab dan mendayagunakan segala sumber yang dimiliki oleh sekolah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena itu untuk menyiapkan guru yang berkualitas

perlu bibit guru yang sarjana atau bermutu, yaitu mempunyai kemampuan professional dan berpengalaman sebagai guru. Dapat dilihat dari pendidikan terakhir guru.

Sekolah Dasar Negeri 04 Kecamatan Pontianak Barat juga memiliki kuantitas atau layanan untuk mengajar karena didukung dengan tingkat pendidikan dan pengalaman yang cukup untuk mengajar. Untuk lebih jelas mengenai tingkat pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 04 Kecamatan Pontianak Barat dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Guru
Sekolah Dasar Negeri 04 Kecamatan Pontianak Barat
Tahun 2013

JENIS KELAMIN	TINGKAT PENDIDIKAN				
	S2	S1	D3	D2	SMA/SPG
PRIA	-	3	-	-	1
WANITA	-	17	-	6	10
JUMLAH	-	20	-	6	11

Sumber Data : TU Sekolah Dasar Negeri 04 Kecamatan Pontianak Barat
Tahun 2014

Data Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa para guru Sekolah Dasar Negeri 04 Kecamatan Pontianak Barat memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, dari data diatas pendidikan yang paling rendah yaitu SMA/SPG dan hal ini dapat mendukung dalam upaya untuk menciptakan siswa-siswi yang berkualitas. Selain tingkat pendidikan guru, faktor yang mendasar dalam upaya menciptakan siswa yang berkualitas yaitu tingkat iklim organisasi guru. Dengan tingkat iklim organisasi guru yang tinggi maka dipengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan dalam hal ini tingkat keberhasilan siswa dalam belajar.

Lingkungan yang terjadi di Sekolah Dasar Negeri 04 Kecamatan Pontianak Barat adalah kondusif, maka hal ini akan mendorong keterbukaan, kesediaan, untuk menerima dan mendorong berlangsungnya pekerjaan. Hal tersebut dapat menunjukkan salah satu fenomena iklim organisasi para guru melalui tingkat kedisiplinan para guru pada daftar absensinya. Apabila guru merasa nyaman dengan apa yang diberikan sekolah maka guru akan menunjukkan rasa pedulinya dengan cara rajin masuk untuk mengajar para siswa siswinya. Di sini penulis juga melampirkan tingkat absensi guru dalam Tabel 1.3. sebagai salah satu bentuk prestasi kerja Guru yang menunjukkan bagaimana kedisiplinan, ketaatan Guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 1.3
Tingkat Absensi Guru
Sekolah Dasar Negeri 04 Kecamatan Pontianak Barat
Tahun 2013

Bulan	Jumlah Guru	Jumlah Harian Kerja	Hari Kerja Normal	Absensi						%
				Cuti	Sakit	Izin	Tugas	Alpa	Jumlah Absensi	
Jan	37	26	1482	-	3	4	3	-	10	0,6
Feb	37	23	1311	-	1	4	2	-	7	0.5
Mar	37	26	1482	-	7	-	-	-	7	0,4
Apr	37	24	1368	-	1	-	-	-	1	0.07
Mei	37	26	1482	-	-	-	8	-	8	0.5
Jun	37	26	1482	-	-	-	-	-	0	0
Jul	37	26	1482	-	-	-	-	-	0	0
Agt	37	22	1254	-	2	3	-	-	5	0.4
Sept	37	25	1425	-	4	-	5	-	9	0.6
Okt	37	26	1482	-	-	4	-	-	4	0.2
Nov	37	25	1425	-	-	-	5	-	5	0.3
Des	37	26	1482	-	-	7	-	-	7	0.4

Sumber : TU Sekolah Dasar Negeri 04 Kecamatan Pontianak Barat Tahun 2014

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah guru sepanjang tahun 2013 dari bulan Januari sampai bulan Desember, yakni tetap sebanyak 37 orang. Hal ini disebabkan karena tidak ada guru yang dimutasi kebagian lain atau dipindah tugaskan. Selanjutnya pada kolom absensi dapat dilihat bahwa tingkat absensi guru tertinggi terjadi pada bulan Januari dan September yaitu sebesar 0,6% . Hal ini dikarenakan pada kolom sakit, izin dan tugas menyumbang tingkat absensi yang paling tinggi yaitu sebanyak 10 kali dibulan Januari dan dibulan September 9 kali. Hal ini disebabkan karena ketidakhadiran para guru harus mengikuti beberapa pelatihan yang berguna untuk meningkatkan mutu serta kualitas dan keterampilan seorang guru dalam proses belajar mengajar bukan karena alpa atau cuti. Kemudian pada bulan Juni dan Juli adalah merupakan tingkat absensi terendah yaitu hanya 0% , hal ini terjadi karena jumlah absensi yang dilakukan guru yaitu 0. Dari data tersebut peneliti menyimpulkan bahwa para Guru rajin masuk kerja selama hari kerja.

Ternyata jika dikaji lebih dalam tidak hanya kedisiplinan yang menjadi fenomenanya, akan tetapi iklim organisasi yang kondusif hakekatnya merupakan suatu upaya untuk mengintegrasikan kepentingan-kepentingan antara guru dan tujuan organisasi. Dalam latar persekolahan, pengintegrasian ini dimaksudkan agar guru ada dalam situasi baik. Suasana kerja dalam organisasi sangat ditentukan oleh model interaksi anggota dalam organisasi, sedangkan organisasi ini ditentukan oleh bermacam-macam faktor, diantaranya hubungan kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, dan seluruh internal sekolah. Jika adanya

kesalahpahaman dan ketidakpuasaan pada salah satu pihak akan mengundang penurunan semangat kerja, tidak peduli, stress kerja pada akhirnya menimbulkan perselisihan atau konflik.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 04 Kecamatan Pontianak Barat**”.

1.2. Rumusan Masalah

Sekolah adalah tempat untuk menimba ilmu yang mempunyai visi dan misi agar nanti dapat menghasilkan lulusan yang terbaik dan mengembangkan potensi siswa secara utuh . Sekolah untuk membentuk karakter-karakter dari para generasi muda yang akan membangun negara ini. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 04 Kecamatan Pontianak Barat.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 04 Kecamatan Pontianak Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, yakni sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian yang dilakukan akan memberikan pengetahuan, pemahaman dan pengalaman serta perbandingan sampai sejauh mana teori-teori dan ilmu pengetahuan yang didapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada dilapangan.

2. Bagi Sekolah

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk membantu Sekolah Dasar Negeri 04 Kecamatan Pontianak Barat dalam menentukan langkah-langkah kebijakan di masa akan datang, sehubungan dengan suasana yang lebih kondusif agar kinerja guru dapat meningkat.

3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan pustaka untuk menambah pengetahuan dibidang manajemen serta bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.