

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kebutuhan mendasar bagi semua orang. Tiga tujuan utama pendidikan adalah untuk meningkatkan produksi, mengubah manusia menjadi individu yang lebih mandiri, dan memperoleh pengetahuan dan pemahaman baru. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 1 ayat 1 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, “Pendidikan adalah upaya sadar dan terencana untuk menciptakan lingkungan dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara”. Peran guru sebagai *agent of change* harus mampu untuk mengembangkan potensi siswa. Dapat disimpulkan bahwa guru sebagai agen perubahan membawa siswa menuju perubahan yang melahirkan generasi penerus. Pertumbuhan pendidikan harus mencakup aspek kompetensi berkaliber tinggi, yang terdiri dari komponen pengetahuan, sikap, dan keterampilan, untuk membangun generasi yang prospektif, seperti yang dijelaskan pada Undang-Undang tersebut.

Seorang guru harus senantiasa dan konsisten meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya guna meningkatkan kualitas kinerja sebagai pendidik. “Kinerja adalah sebagai penyelesaian suatu unit misi yang berkaitan dengan hasil. Kinerja guru merupakan hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang

dicapai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru tersebut akan dinilai dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka karir kepangkatan dan jabatannya. Menurut Asrori (2011) kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya. Karena kinerja guru menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan sehingga tujuan sekolah yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Pengembangan kualitas kinerja guru merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu faktor iklim sekolah. Iklim sekolah merupakan suasana yang muncul dari adanya hubungan seluruh komponen dalam suatu sekolah itu menggambarkan iklim sekolah secara keseluruhan yang membedakan suatu sekolah dari sekolah yang lain. Sejalan dengan Setiawan (2012) yang mengatakan bahwa iklim sekolah merupakan bentuk lingkungan sosial (non fisik) yang menjadi ciri khas suatu sekolah yang nantinya dapat mempengaruhi seluruh komponen yang terdapat di dalamnya, dalam berinteraksi antara satu dengan yang lain.

Dengan terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Warto

(2012) yang berjudul “Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Iklim Sekolah dan Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah” yang mana dari penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan koefisien t hitung sebesar 8.519 dengan nilai t tabel 2.021 pada taraf signifikansi 0,05. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa iklim sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru didalam sekolah baik itu fisik dan non fisik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang tenaga pendidik ialah komitmen dari guru itu sendiri yang mana dari komitmen ini juga bisa menjadi hal yang menentukan kinerja seseorang itu dapat menjadi meningkat atau menurun. Kinerja yang baik bisa dipastikan juga berhubungan dengan komitmen organisasi pada masing-masing individu atau karyawan. Komitmen organisasi merupakan rasa kesetiaan dan rasa memiliki oleh seorang atau individu terhadap organisasi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal.

Mitchel (dalam Mangkunegara, 2005) menyatakan komitmen merupakan salah satu faktor individu yang memengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini adalah guru. Komitmen guru dapat dibangun dengan menumbuhkan kesadaran akan tugasnya sebagai seorang pengajar dan pendidik, bahwa guru tidak hanya bertanggung jawab terhadap akademis, namun juga bertanggung jawab terhadap perkembangan psikologis dan kepribadian peserta didik. Komitmen dalam mendidik dan mengajar para murid tidak sekedar diartikan secara teori namun lebih mengarah pada praktek di kelas.

Guru merupakan bagian dari organisasi sekolah oleh sebab itu, diharapkan memiliki komitmen terhadap organisasi sekolah. Komitmen organisasi tersebut ditampilkan ketika seorang guru melakukan tugas-tugas keguruannya dan juga tugasnya sebagai bagian organisasi sekolah. Seorang guru dikatakan profesional harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dalam hal ini ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, menerima tujuan organisasi, dan berusaha keras untuk memajukan organisasi.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya, dimana individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga memungkinkan terjadinya penurunan kinerja. Tingkat komitmen baik komitmen instansi terhadap pegawai, maupun antara pegawai terhadap instansi sangat diperlukan karena melalui

komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Guru yang memiliki komitmen akan meningkatkan kualitas kerjanya, yang selanjutnya menentukan mutu pendidikan. Sebaliknya guru yang memiliki kualitas kerja di bawah standar minimal akan menghambat peningkatan kualitas pendidikan.

Selain itu juga kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tercermin dalam kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh pandangan optimis seorang guru terhadap pekerjaan mereka dan semua orang yang berinteraksi dengan mereka sehari-hari. Menurut Afriani, Amin & Aswandi (2020) kinerja dan kepuasan kerja berkorelasi erat. Seseorang yang bahagia dengan pekerjaannya akan termotivasi, berkomitmen terhadap perusahaan, dan sangat terlibat dalam pekerjaan, yang kesemuanya akan berujung pada peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Selain itu, produktivitas guru yang rendah, ketidakhadiran kerja yang signifikan, dan kurangnya komitmen terhadap pekerjaan dapat menjadi tanda-tanda tidak merasakan kepuasan dalam kerja.

Sebagian besar orang menghabiskan waktunya di tempat kerja, kepuasan kerja merupakan aspek yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini berkaitan dengan pendapat Pamungkas & Jabar (2014) yang mengatakan bahwa sejumlah strategi dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, seperti memiliki kebijakan yang terbuka dan menekankan prestasi karena mengajar berhubungan langsung dengan keberhasilan siswa, yaitu keberhasilan pendidikan.

Berdasarkan teori ini, bahwasanya iklim sekolah/suasana sekolah adalah sebagian dari faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, selain itu juga

komitmen guru juga ikut berpartisipasi dalam lingkungan sekolah sebagai sebuah organisasi pada dasarnya adalah suatu keadaan yang dirasakan oleh guru dan terkait dengan sikap positif yang kuat terhadap organisasi tempat kerja, termasuk kepemilikan dan hubungan dengan identitas dan loyalitas terhadap organisasi dan tujuannya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas guru adalah kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru adalah kepuasan kerja. Guru yang senang dengan pekerjaannya akan lebih bersemangat dibandingkan yang tidak. Guru yang senang dengan pekerjaannya akan berkinerja baik. Begitu pula guru yang merasa dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang diinginkan akan menghasilkan kinerja yang unggul, hal ini akan menimbulkan perilaku yang positif, yang akan menghasilkan semangat kerja serta kuantitas dan kualitas yang tinggi.

Kecamatan Sungai Gelam terdapat 3 Sekolah Menengah Atas (SMA) terdiri dari 2 SMA Negeri (SMA Negeri 10 Muaro Jambi dan SMA Negeri 12 Muaro Jambi) serta 1 SMA Swasta (SMAS YKI Petaling). Sedangkan untuk jumlah dan status guru yang mengajar di ketiga sekolah tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1 Data Guru SMA se-Kecamatan Sungai Gelam

No	Sekolah	Status Kepegawaian		Jumlah
		ASN	Non-PNS	
1	SMA Negeri 10 Muaro Jambi	26	14	40
2	SMA Negeri 12 Muaro Jambi	1	8	9
3	SMAS YKI Petaling	0	11	11
Total		27	33	60

Sumber: Data Tata Usaha SMA N 10, SMA N 12 Muaro Jambi dan SMAS YKI Petaling

Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan diketahui bahwa di SMA Negeri 10 Muaro Jambi terdapat total 40 guru, yang dimana 26 berstatus ASN dan 14 berstatus Non-PNS, kemudian di SMA Negeri 12 Muaro Jambi hanya terdapat

total 9 guru, yang berstatus ASN hanya 1 guru, sedangkan Non-PNS sebanyak 8 guru, dan di SMAS YKI Petaling terdapat total 11 guru, seluruh guru di sekolah tersebut bertatus Non-PNS. Guru Non-PNS (Guru Honorer) adalah guru yang mengajar di sekolah yang diangkat dan mendapatkan SK rata-rata hanya dari Kepala Sekolah. Di lain sisi jarak yang harus ditempuh seorang guru untuk mengajar kadang kala sangat jauh. Peran guru dalam kinerjanya haruslah ditingkatkan baik proses pembelajaran yang harus berinovasi. Mengenal lingkungan sekolah yang efektif, keterlibatan guru, dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja pendidik. Dan juga ditemukanya kurangnya semangat guru berpartisipasi aktif dalam hal kegiatan untuk meningkatkan prestasi sekolah tersebut.

Iklim di ketiga sekolah tersebut, cukup baik dan suasana atau kondisi di sekitar sekolah aman dan sudah bersih, namun lingkungan belum diberdayakan secara optimal sebagai sumber belajar sehingga kegiatan masih terbatas, di SMA Negeri 12 Muaro Jambi dan SMAS YKI Petaling masih ada beberapa guru yang kurang mampu menciptakan suasana sekolah yang kondusif ataupun kekeluargaan di dalamnya, dan kurangnya membangun komunikasi yang baik antara sesama guru. Untuk di SMA Negeri 10 Muaro Jambi, masih terdapat beberapa guru yang tidak dapat mengenali karakter seorang siswa, yang dimana dengan memahami karakter seorang siswa, maka dapat membangun komunikasi yang baik dalam proses pembelajaran berlangsung.

Sedangkan mengenai komitmen guru di SMA Negeri 10 jambi cukup baik akan tetapi masih ada juga guru yang tidak memenuhi jam mengajar yang sudah

ditetapkan. Di SMA Negeri 12 Muaro Jambi dan SMAS YKI Petaling terkait komitmen guru disekolah tersebut belum optimal, hal ini terlihat dari guru yang beberapa kali terlambat masuk kelas dan mengakhiri pembelajaran tidak tepat pada waktunya, dan terkadang masih ada juga guru yang tidak hadir di sekolah meskipun tidak mengajar di kelas. Hal ini secara tidak langsung mengurangi komitmen dari guru tersebut bahwasanya profesinya sebagai pengajar atau tenaga pendidik dan menciptakan pembelajaran yang bermutu dan berkomitmen memajukan sekolah itu yang mana jika komitmen dari guru itu sendiri kurang maka kinerjanya pun juga bisa menurun.

Sedangkan mengenai kepuasan kerja di ketiga sekolah tersebut sudah cukup baik tetapi masih ada juga guru di SMA Negeri 12 Muaro Jambi dan SMA Negeri 10 Muaro Jambi yang belum merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, seperti masih adanya guru yang merasa tidak dirugikan jika berhenti dari sekolah tersebut dan penyebab lainnya ialah dari promosi seorang guru. Di SMAS YKI Petaling terkait kepuasan kerja seorang guru disekolah tersebut belum optimal, hal ini terlihat dari guru yang masih rendah motivasi kerjanya, seperti kurang semangat dalam mengajar dan meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran berakhir dan sering terjadi jam pelajaran kosong.

Berdasarkan teori-teori diatas guru merupakan faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran. Keberhasilan pembelajaran dapat tergerak oleh kesediaan tenaga pendidik untuk mempersiapkan siswa di tahap pelaksanaan belajar mengajar. Jika kinerja guru Indonesia yang tidak kompeten diabaikan dan tidak ada tindak lanjut dan perbaikan, kualitas pendidikan akan memburuk.

Supriadi (2001) menyatakan bahwa di antara berbagai masukan (*input*) yang menentukan mutu pendidikan sepertiganya ditentukan oleh guru. Faktor guru adalah faktor yang paling dominan dan mempengaruhi hasil pembelajaran. Selain itu, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh banyak factor seperti komitmen serta lingkungan kerja.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja guru. Akadum (dalam Hadiri, 2021) mengemukakan bahwa setidaknya ada beberapa penyebab rendahnya kinerja guru, antara lain: 1). Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total, 2). Rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan, 3). Pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat. Hal ini terbukti dari masih belum mantapnya kelembagaan pencetak tenaga keguruan dan kependidikan, 4). Masih terdapat perbedaan pendapat tentang proporsi materi ajar yang diberikan kepada calon guru.

Berdasarkan penjabaran tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari segala tugas dan pekerjaan yang telah diselesaikan, untuk menyelesaikan semua itu dibutuhkan kemampuan dan keahlian dari setiap guru serta adanya komitmen kuat yang memacu semangat kerja para guru, karena kinerja guru sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan dan kinerja lembaga pendidikan. Selain itu, iklim sekolah yang baik, nyaman, tentram dan aman yang dibutuhkan dilingkungan sekolah, serta adanya kepuasan kerja seorang guru yang dapat ditingkatkan sehingga meningkatkan kinerjanya, hingga akhirnya menjadi salah satu langkah dalam usaha mewujudkan keberhasilan sekolah dalam

mencapai tujuan pendidikan. Berdasarkan landasan dan motif permasalahan diatas, penelaah hendak mengadakan riset yang bertujuan untuk mengetahui. “Pengaruh Iklim sekolah dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja se-Kecamatan Sungai Gelam”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, muncul beberapa masalah yang dapat diidentifikasi tentang penelitian ini:

1. Beberapa guru masih belum mampu memahami untuk memposisikan diri bukan hanya sebagai pengajar, melainkan juga sebagai pendamping untuk mengembangkan potensi seorang siswa.
2. Iklim sekolah yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, masih terdapat kurangnya membangun komunikasi yang baik maupun sikap kekeluargaan antara sesama guru.
3. Komitmen yang belum optimal terlihat masih ada juga guru yang sering terlambat masuk kelas dan tidak hadir di sekolah meskipun tidak mengajar di kelas.
4. Tingkat kepuasan guru terhadap pekerjaannya dalam hal pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, dan promosi tidak memenuhi standar yang ditetapkan sekolah.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, penulis mempersempit ruang lingkup permasalahan sehingga penelitian ini lebih berkonsentrasi pada permasalahan yang esensial untuk memahami bagaimana

pengaruh iklim sekolah dan komitmen terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMA se-Kecamatan Sungai Gelam. Oleh sebab itu, permasalahan yang terdapat di dalam penelitian ini difokuskan hanya akan mengkaji permasalahan terkait kinerja guru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia dengan berdasarkan pengertian kinerja guru sebagai metrik yang menunjukkan seberapa baik seorang guru melakukan kewajibannya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Sungai Gelam?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Sungai Gelam?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMA se-Kecamatan Sungai Gelam?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Sungai Gelam.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja guru di SMA se-Kecamatan Sungai Gelam.

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMA se-Kecamatan Sungai Gelam.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini baik dari segi teoritis dan praktis adalah sebagai berikut: sebagai manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan khususnya administrasi pendidikan dan dapat dijadikan dasar bagi peneliti selanjutnya.

Sedangkan dalam manfaat praktis, (1) bagi peneliti dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan serta dapat memahami bagaimana pengaruh iklim sekolah dan komitmen terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. (2) bagi mahasiswa penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dalam mengetahui pengaruh iklim sekolah dan komitmen terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja serta sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja guru kedepannya. (3) bagi guru temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu guru untuk lebih memahami iklim sekolah dan komitmen terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, khususnya pelaksanaan proses belajar mengajar yang efektif, dan sebagai bekal bagi mereka yang akan memegang jabatan di lembaga sekolah tersebut.