## BAB I

## PENDAHULUAN

1. **Latar Belakang**

Visi reformasi pembangunan dalam rangka penyelamatan dan reformasi kehidupan nasional yang tertera dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara adalah: Terwujudnya masyarakat Indonesia yang damai, berkeadilan, berdaya saing, maju, dan sejahtera dalam wadah negara kesatuan Republik Indonesia yang didukung oleh manusia Indonesia yang sehat, mandiri, beriman, bertakwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi serta berdisiplin (Mulyasa, 2003:3).

Pada awal abad 21 ini, dunia pendidikan di Indonesia menghadapi tiga tantangan besar. Pertama, sebagai akibat dari krisis ekonomi dunia pendidikan dituntut untuk dapat mempertahankan hasil-hasil pembangunan pendidikan yang telah dicapai. Kedua, untuk mengantisipasi era global dunia pendidikan dituntut untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten agar mampu bersaing di pasar kerja global. Ketiga, sejalan dengan berlakunya otonomi daerah, perlu dilakukan perubahan dan penyesuaian sistem pendidikan nasional sehingga dapat mewujudkan proses pendidikan yang lebih demokratis ([www.depdiknas.go.id).](http://www.depdiknas.go.id/)

Dari ketiga tantangan tersebut di atas, maka kinerja guru sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, karena kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan prestasi belajar siswa. Keberhasilan pendidikan terutama ditentukan oleh mutu gurunya. Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleg guru sesuai dengan target dan tujuan.

Salah satu wujud dan tingkatan dalam pengelolaan pendidikan yang cukup penting tetapi masih kurang tersentuh dalam program pendidikan adalah kinerja guru dalam mengajar. Sekalipun input persekolahan ditambah atau diperbaiki, jika guru yang merupakan aspek yang sangat strategis dalam pendidikan tidak diberikan perhatian yang serius, output pendidikan tetap tidak berubah menjadi baik secara optimal.

Rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini didukung oleh temuan Danim (2004: 168) mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru, dan bagaimana upaya-upaya untuk meningkatkan kompetensi guru.

Secara spesifik kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Guru merupakan bahagian yang begitu penting di dalam organisasi pendidikan dan memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan Mutmainnah (2008:3) yang menyatakan salah satu unsur penting dan utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru.

Pembelajaran yang berkualitas hanya dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya. Melalui pembelajaran yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang berkualitas pula. Demikian pula sebaliknya, jika pembelajaran yang dikelola oleh guru tidak berkualitas, lulusannya tidak akan berkualitas. Hal tersebut akan berdampak pada kemampuan lulusan dalam menghadapi persaingan hidup yang semakin ketat.

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Menurut Indrawati (2006:45) kinerja adalah penampilan hasil karya personil, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personal. Sementara menurut T. Aritonang (2005:4) kinerja adalah hasil karya yang dapat dicapai seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sangat berperan penting dalam mengembangkan kualitas pendidikan. Kesalahan guru dalam memahami profesinya akan mengakibatkan bergesernya fungsi guru secara perlahan-lahan, akibatnya yang tadinya antara guru dengan siswa saling membutuhkan, menjadi tidak lagi saling membutuhkan.

Dengan demikian suasana pembelajaran sangat membosankan dan tidak lagi membahagiakan. Dari sinilah muncul konflik demi konflik, sehingga pihak-pihak di dalamnya menjadi mudah frustasi dan pada akhirnya melampiaskan kegundahannya dengan cara-cara yang tidak benar.

Hal serupa juga terjadi di SMA di Kabupaten Sidrap. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui kunjungan di SMA Negeri Tanrutedong pada tanggal 5 Desember 2013, hasil di lapangan melalui pengamatan dan wawancara 10 guru bidang studi pada sekolah tersebut, ditemukan guru tidak hadir mengajar, guru tidak merencanakan proses belajar mengajar dengan baik, dan terdapat guru menolak tugas tambahan, guru tidak membimbing dan melatih siswa, sebahagian guru tidak melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, ini diduga guru bidang studi mengalami masalah kinerja di sekolah tersebut.

Masalah-masalah lainnya yang diamati adalah keterpaksaan guru dalam mengajar, hal ini ditandai dengan, guru hanya memberi tugas kepada siswa kemudian meninggalkan kelas, tidak masuk mengajar karena urusan keluarga, atau jam pelajaran kosong, ini diduga di sekolah tersebut iklim organisasi tidak kondusif, sebahagian guru tidak membuat satuan pelajaran, jika guru membuat satuan pembelajaran apabila hendak naik pangkat, itupun hanya menyalin satuan pelajaran guru lain, guru kurang persiapan mengajar ditandai dengan siswa mendiktekan pelajaran kepada siswa lainnya, sementara guru duduk dalam kelas tersebut, guru memberikan tugas kepada siswa namun tidak dikoreksi dengan baik, semua itu diduga karena guru mempunyai motivasi berperestasi yang rendah.

Di pihak lain, sebahagian guru datang terlambat ke sekolah, jam pelajaran kosong tanpa tugas dari guru, sebahagian guru masih berada di dalam ruang guru meskipun jam pelajaran sudah berlangsung atau tidak melaksanakan tupoksi, guru mencari pekerjaan sampingan, kurang prestasi kerja, dan rendahnya kualitas pengajaran, ini diduga adalah karena kepuasan guru tidak tercapai.

Kenyataan saat ini menunjukkan bahwa kadar kualitas guru ternyata dianggap sebagai penyebab kadar kualitas lulusan sekolah rendah dan merosotnya mutu pendidikan sebagaimana yang disinyalir oleh banyak media massa, selalu disertai dengan menuding gurunya. Karena itu sangat disadari pentingnya pembinaan guru secara terarah dan terprogram untuk meningkatkan kinerja guru.

Banyak studi yang telah dilakukan berkaitan dengan pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, motivasi berprestasi terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Bhaesajsanguan (2010:98) yang menguji hubungan antara iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan meneliti perilaku teknisi Thai pada sektor swasta telekomunikasi Thai. Hasil studi menunjukkan bahwa tingkah laku teknisi tergantung pada iklim organisasi sehingga berhubungan positif terhadap kepuasan kerja teknisi serta memperlihatkan juga bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Crespell (2007: 155) dalam disertasinya tentang iklim organisasi yang berjudul “*Organizational Climate, Innovativenees, and Firm Performance:Insearch of a Conceptual Framework*“ bahwa Iklim organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap inovasi dan kinerja perusahaan.

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen fakultas kedokteran UKI Jakarta oleh Rumiyati (2006: 125). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang positif dan siginifikan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen, dan (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen.

Aspek kinerja guru merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan. Menjaga dan mengupayakan guru supaya memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan untuk menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan kinerja guru perlu segera dicari jawabannya agar rendahnya kualitas pendidikan di Kabupaten Sidrap, atara lain diduga karena iklim kerja, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi guru dapat segera diatasi.

Guru yang mempunyai motivasi untuk berprestasi dengan iklim kerja yang kondusif dimungkinkan akan mampu mengajar secara efektif, mengarahkan dan mendayagunakan komponen-komponen belajar mengajar secara optimal dan pada gilirannya dapat menghasilkan lulusan yang bermutu.

Motivasi berprestasi guru dan iklim kerja akan memberikan warna tertentu kepada kinerja guru. Motivasi berprestasi mencakup refleksi dari keinginan, harapan, cita-cita untuk mencapai sesuatu hasil yang berhubungan dengan pekerjaan melalui cara yang ditempuh guru untuk menghasilkan yang terbaik.

Kuat lemahnya motivasi berprestasi tergantung pada besarnya harapan yang ingin dicapai, kuatnya dasar yang menimbulkan motivasi serta besarnya kepuasan yang diperoleh. Orang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi adalah senang memikul tangung jawab, senang pekerjaan menantang, tidak menghindar dari persaingan, bangga atas hasil kerjanya dan yakin akan kemampuannya (Sihombing 2001:58)

Iklim organisasi merupakan sarana bagi guru untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. Iklim organisasi mempunyai kaitan dengan prestasi, motivasi, kepuasan dan kinerja guru. Jika iklim organisasi kondusif, suasana lingkungan manusia yang familiar maka akan membuat guru menjadi termotivasi karena puasnya guru terhadap orgasisasi. Sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja ( Falahy 2005:110).

Kepuasan adalah merupakan suatu sikap yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap pekerjaannya. Gibson (2000:10) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja ssehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan hal penting bagi kinerja seseorang. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan guru di mana timbul gejala seperti: kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner guru, dan lain-lain (Falahy, 2005:111)

 Meningkatkan kepuasan kerja guru merupakan hal yang penting karena menyangkut masalah hasil kerja (kinerja) guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada *stakeholder* (pemakai sekolah) yaitu siswa, orang tua, dan masyarakat.

 Ada beberapa alasan mengapa kinerja guru dalam tugasnya sebagai pendidik perlu dikaji lebih lanjut, yaitu: (1) guru memainkan peran yang begitu besar dalam negara, (2) adanya fenomena mengenai penurunan kinerja guru, dan (3) guru berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

 Adapun beberapa hal yang dapat menurunkan kinerja dan kepuasan guru antara lain: kerja yang menjenuhkan, suasana lingkungan kerja yang tidak kondusif, siswa yang tingkah lakunya menjengkelkan, pimpinan yang kurang bijak, pendapatan dan insentif yang dirasa masih kurang serta menurunnya semangat dalam mengajar, merasa bosan dan jenuh dengan pekerjaan. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap keberhasilan siswa dalam belajar.

Dari uraian tersebut di atas, maka dapat diasumsikan bahwa melalui, iklim organisasi, motivasi berperestasi dan kepuasan kerja akan mampu menghasilkan kinerja guru yang maksimal pula. Beranjak dari pemikiran ini, maka direncanakan suatu penelitian yang berjudul ”Pengaruh Iklim sekolah, kepuasan mengajar, dan motivasi berperestasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sidrap”.

**B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung atau tidak langsung iklim sekolah melalui motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sidrap?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung atau tidak langsung kepuasan kerja melalui motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sidrap?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sidrap?
4. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung iklim sekolah melalui motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sidrap.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung kepuasan kerja melalui motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sidrap.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sidrap.

**D. Manfaat Penelitian**

**1. Manfaat t eoritis**

Hasil penelitian diharapkan menghasilkan teori mengenai iklim sekolah, kepuasan mengajar, motivasi berprestasi, dan kinerja guru.

**2. Manfaat praktis**

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Dinas Pendidikan di Kabupaten Sidrap untuk meningkatkan kepuasan mengajar dan kinerja guru di lingkungannya.
2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi para kepala sekolah SMA di Kabupaten Sidrap untuk meningkatkan iklim sekolah, kepuasan mengajar, motivasi berperestasi, dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas.
3. Sebagai bahan informasi bagi peneliti selanjutnya untuk dijadikan acuan dan dikembangkan dengan variabel yang berbeda.