

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN PERSEPSI GURU
TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1
BATURETNO WONOGIRI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1
Program Studi Pendidikan Akuntansi**



Disusun Oleh :

TITIN DWI ISTIAWAN

A. 210 050 067

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentuk pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menurut Djamarah (2000:22), pendidikan adalah usaha sadar dan bertujuan untuk mengembangkan kualitas manusia. Sebagai suatu kegiatan yang sadar akan tujuan, maka dalam pelaksanaannya berada dalam suatu proses yang berkesinambungan dalam setiap jenis dan jenjang pendidikan. Semuanya berkaitan dalam suatu sistem pendidikan yang integral.

Tidak ada permasalahan dalam aspek kehidupan yang lebih banyak memperoleh perhatian dari kalangan masyarakat luas dari pada pendidikan, khususnya yang diselenggarakan melalui sistem persekolahan. Sebagian permasalahan yang timbul adalah mutu pendidikan yang dianggap kurang memuaskan dan keluaran yang tidak tertampung oleh pasaran kerja. Permasalahan yang timbul tersebut pada akhirnya, dalam mencari pemecahannya, tidak jarang tudingan ditujukan kepada guru, yang dinyatakan kurang memiliki dedikasi dalam kerjanya.

Patut diakui dan diterima bahwa berhubung posisinya yang sentral dalam penyelenggaraan sistem persekolahan umumnya dan khususnya kaitannya dengan tugas guru, menurut UU RI Sisdiknas (2003:13) yaitu

tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, dari hari ke hari permasalahan-permasalahan yang dikemukakan tersebut memang berkaitan dengan kinerja guru.

Menurut Rahardja (2004:4), mengemukakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kemampuan melaksanakan tugas atau kinerja (*performance*) adalah sesuatu hal yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara terus menerus. Dengan demikian, kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab guru diberikan kepadanya.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Itulah sebabnya, setiap adanya inovasi pendidikan, khususnya dalam peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan dari upaya pendidikan selalu bermuara pada diri guru. Hal ini menunjukkan bahwa betapa eksisnya peran guru dalam dunia pendidikan.

Menurut Djamarah (2002:73), guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru menjadi salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan. Kinerja guru selalu menjadi pusat perhatian, karena guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi dilapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru yang bekerja sambilan baik yang sesuai dengan profesinya maupun diluar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambilan dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah (Muhlisin, 2008:8). Kenyataan ini sangat memprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan tentang konsistensi guru terhadap profesinya. Disisi lain kinerja guru pun dipersoalkan ketika membicarakan masalah peningkatan mutu pendidikan. Kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani guru sesuai harapan Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 dengan kenyataan yang terjadi dilapangan

merupakan suatu hal yang sangat perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru kearah yang lebih baik sebab kinerja sebagai suatu sikap dan perilaku dapat meningkatkan dari waktu ke waktu.

Pencapaian kinerja guru dipengaruhi banyak faktor, diantaranya kemampuan pemimpin sebagai motor penggerak mengingat kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan melalui orang-orang (pegawainya) dan hal tersebut diaktualisasikan dalam berbagai kebijakan dan peranannya. Dilain pihak guru juga menuntut adanya iklim organisasi yang baik dan nyaman sehingga penyelesaian pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal, karena guru tidak dapat bekerja dengan baik apabila iklim organisasi tidak nyaman untuk bekerja.

Sergiovanni dalam Muhlisin (2008:57) mengemukakan bahwa Iklim mempengaruhi kinerja guru. Iklim sebagai pengaruh subyektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor lingkungan lainnya, yang menyangkut sikap/keyakinan dan kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut. Sedangkan menurut Erwita (2007:5), mengatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai, diasumsikan merupakan kekuatan yang besar dalam mempengaruhi pegawai.

Para pegawai merasa bahwa iklim yang menyenangkan apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Mereka sering kali menginginkan pekerjaan yang menantang, yang memuaskan secara intrinsik. Kebanyakan pegawai juga menginginkan tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil.

Para pegawai merasa bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka. Iklim yang timbul merupakan arena penetapan keputusan mengenai kinerja. Bilamana iklim bermanfaat bagi kebutuhan individu (misalnya, memperhatikan kepentingan pekerja dan berorientasi prestasi), maka dapat mengharapkan tingkah laku kearah tujuan yang tinggi. Sebaliknya, bilamana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, dapat diharapkan bahwa kinerja akan berkurang. Dengan perkataan lain hasil akhir atau tingkah laku ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan individu dan lingkungan organisasi yang mereka rasakan. Tingkat kinerja yang dihasilkan kemudian mengumpan balik dan memberikan sumbangan bukan saja pada iklim lingkungan kerja yang bersangkutan, tetapi juga pada kemungkinan perubahan kebijakan dan praktek manajemen.

Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan formal perlu memiliki wawasan kedepan. Menurut Soebagio dalam Suwar (2000:2) kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sementara menurut Kusmintarjo dan Burhanudin dalam Suwar (2000:2) menyatakan bahwa dasarnya Kepala Sekolah melakukan tiga fungsi sebagai berikut yaitu: membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para guru, para karyawan, para siswa, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah, menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.

Dari pendapat tersebut menunjukkan betapa pentingnya Kepala Sekolah sebagai sosok pimpinan yang diharapkan dapat mewujudkan harapan bangsa. Oleh karena itu diperlukan seorang Kepala Sekolah yang mempunyai wawasan kedepan dan kemampuan yang memadai dalam menggerakkan organisasi sekolah.

Seorang Kepala Sekolah juga tidak lepas dari adanya penilaian dari para pegawai di organisasi sekolah, karena sebagai tokoh panutan tidak hanya sebagai penganjur saja, melainkan harus dapat juga memberi contoh dan

bimbingan dalam pelaksanaannya. Dengan penilaian ini akan dapat juga timbul persepsi, sehingga dapat dikatakan kalau penilaian terhadap pimpinan itu baik, maka persepsinya pun akan baik dan secara tidak langsung keikutsertaan pegawai dalam melaksanakan tugasnya pun akan terwujud, karena pegawai akan lebih memahami akan program yang ada.

Dengan demikian persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan proses kognitif yang dialami setiap guru didalam memahami dan menerima baik lewat pendengaran, penglihatan, penciuman, dan perasaan terhadap kemampuan Kepala Sekolah dalam mempengaruhi bawahan dan menggerakkannya untuk bekerja dengan rasa bersemangat yang tinggi, bersedia bekerja sama, dan mempunyai disiplin yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengambil judul **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 BATURETNO WONOGIRI”**.

B. Pembatasan Masalah

Untuk mempermudah masalah yang akan dibahas dan mempermudah dalam pengumpulan data, maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah aspek-aspek dari subjek penelitian yang menjadi sasaran penelitian, meliputi:

- a. Iklim organisasi.
 - b. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah.
 - c. Kinerja guru.
2. Subjek penelitian

Subjek penelitian ini adalah semua guru di SMA Negeri 1 Baturetno Wonogiri keseluruhannya berjumlah 65 orang guru, tahun 2009.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: "Adakah pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan dari iklim organisasi dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Baturetno Wonogiri".

D. Tujuan Penelitian

Penerapan tujuan sangat penting karena tujuan dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan penelitian. Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka diharapkan penelitian dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Instansi/Sekolah

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan khususnya berkaitan dengan iklim organisasi, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, dan tingkat kinerja guru SMA Negeri 1 Baturetno Wonogiri.

2. Bagi Peneliti

- a. Untuk menambah perbendaharaan ilmu yang ada kaitannya dengan sumber daya manusia.
- b. Untuk melatih diri dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang telah dimiliki dan penyesuaian diri pada lapangan pekerjaan secara nyata.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bilamana ingin mengadakan penelitian pada masalah yang sama.

F. SISTEMATIKA SKRIPSI

Sistematika penulisan ini dibuat dengan kaidah dan susunan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan, pembatasan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan teori tentang kinerja guru, iklim organisasi, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian. Penentuan obyek penelitian yang terdiri atas populasi, sampel, sampling, metode atas pengumpulan data, instrumen penelitian, uji instrumen, dan teknik analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang sejarah berdirinya sekolah, struktur organisasi, penyajian data, analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran.