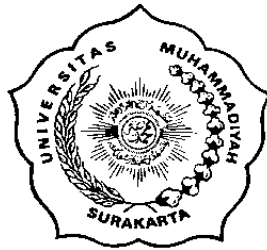


**PERSEPSI GURU TENTANG IKLIM ORGANISASI SEKOLAH,
MOTIVASI BERPRESTASI DAN KREATIVITAS TERHADAP
PRESTASI KERJA GURU DI SMP NEGERI KECAMATAN
PRINGAPUS KABUPATEN SEMARANG**

TESIS

**Diajukan kepada
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Penyusunan Tesis**



Oleh :

**Nama : Rr. Augustina Purnama Dewi S
NIM : Q 100050109
Program : Magister Manajemen Pendidikan
Konsentrasi : Manajemen Sistem Pendidikan**

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2006**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memasuki era globalisasi yang membutuhkan profesionalisme, mutlak diperlukan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas tersebut hanya dapat dikembangkan melalui proses pendidikan yang berkualitas pula. Tenaga kependidikan khususnya guru merupakan salah satu komponen determinan dalam rangka penyelenggaraan sistem pendidikan yang berkualitas. Untuk itu dibutuhkan guru yang profesional, yang mampu menerapkan prinsip-prinsip profesionalisme dalam rangka meningkatkan kinerjanya yang didukung oleh iklim organisasi yang kondusif dan motivasi kerja guru yang tinggi di bawah bimbingan dan supervisi kepala sekolah.

Undang-undang No. 14 tahun 2005 pasal 1 tentang Guru dan Dosen menyebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Depdiknas, 2005: 3).

Kualitas guru yang dibutuhkan adalah mereka yang mampu dan siap berperan secara profesional dalam dua lingkungan besar yaitu lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat. Guru yang profesional adalah guru yang mampu menunjukkan kinerja mengajar yang tinggi dalam tugasnya, mampu berinteraksi dengan siswa, sesama guru, staf administrasi, dan masyarakat sekitar (Kusmedi, 2003: 2).

Seiring diberlakukannya pendekatan baru Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (*School Based Quality Management*) peran kepala sekolah sangat dominan dalam mengkondisikan iklim kerja bagi para guru maupun karyawan. Melalui *School Based Quality Management* dan otonomi sekolah, kepala sekolah bersama-sama dengan guru, karyawan, orang tua siswa, Komite Sekolah dan tokoh masyarakat (*stakeholder pendidikan*) dituntut untuk lebih aktif, kreatif dan inovatif dalam mengembangkan pendidikan untuk mencapai visi dan misi pendidikan nasional yang telah ditetapkan.

Mengingat sumber daya manusia yang ada di sekolah bervariasi, maka semua pihak, baik kepala sekolah, guru maupun karyawan berkepentingan untuk menciptakan kinerja yang optimal. Kemampuan guru sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, tetapi kemampuan itu akan dapat direalisasikan apabila didukung oleh persepsi guru tentang iklim organisasi sekolah yang kondusif. Bagaimanapun tingginya kemampuan seseorang guru apabila tidak didukung oleh pemahaman dan pengetahuan sebagai persepsi tentang iklim organisasi sekolah yang kondusif, maka kemampuannya tidak akan dapat dimanfaatkan. Persepsi tentang iklim organisasi yang kondusif ditandai dengan adanya hubungan antara sesama guru, karyawan, kepala sekolah yang harmonis, saling percaya mempercayai serta fasilitas mengajar yang memadai. Dengan kata lain iklim organisasi yang terbuka merupakan iklim yang sehat dan sangat didambakan oleh para guru (Kusmedi, 2003: 2).

Melalui lembaga kependidikan diharapkan akan dihasilkan keluaran (*output*) yang memiliki kualifikasi dan ketrampilan tertentu, untuk selanjutnya dapat dikembangkan di tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Untuk memenuhi hal

tersebut seorang guru dituntut mampu mengelola proses belajar mengajar yang memberikan rangsangan kepada siswa sehingga mau belajar secara sadar dan tidak terpaksa. Dengan demikian siswa menjadi senang dan dapat mengikuti proses pembelajaran lebih bermakna. Guru merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Berlangsungnya proses belajar mengajar di sekolah akan melibatkan unsur-unsur guru, siswa, materi, metode, media dan lain sebagainya. Unsur-unsur tersebut akan berfungsi bila guru sebagai pelaksana pendidikan mampu mengelola dan memanfaatkan tugasnya dengan baik. Guru sampai saat ini dianggap masih eksis, sebab sampai kapanpun posisi atau peran guru tidak akan bisa digantikan, sekalipun dengan mesin canggih, karena tugas guru menyangkut pembinaan mental manusia yang unik dalam arti berbeda satu dengan yang lain (Usman, 2000: 2).

Pemerintah dalam hal ini Dinas Pendidikan berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja guru dalam melengkapi sarana prasarana dan mengadakan penataran, *inhouse training*, *work shop*, seminar dan lokakarya. Dengan melengkapi sarana pendidikan dan peningkatan kemampuan guru belum menjamin keberhasilan guru dalam mengajar. Kemungkinan ada faktor psikologi dan lingkungan kerja yang menunjang, sehingga guru tidak hanya mampu tetapi juga mau dan senang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Selama ini perhatian pemerintah diutamakan kepada penyediaan sarana prasarana serta peningkatan kemampuan teknis guru dalam mengajar, sedangkan faktor psikologis dan lingkungan kerja kurang mendapat perhatian.

iklim organisasi yang dipahami, dilakukan dan dirasakan sebagai persepsi guru akan mempengaruhi motivasi para anggota organisasi. Ada juga sistem

organisasi yang justru memadamkan motivasi untuk berprestasi. Persepsi guru tentang iklim organisasi yang kurang mendukung, misalnya terbentuknya kelompok-kelompok atau klik yang akan mengganggu kinerja sistem. Kenyataan yang ada di lapangan menunjukkan ada sekolah yang tingkat persepsi guru tentang iklim organisasinya bagus, hubungan kepala sekolah dan guru, hubungan siswa dengan guru, namun prestasi siswa rendah. Sebaliknya sekolah yang di dalamnya terbentuk kelompok-kelompok guru tua dan guru muda, hubungan antar guru kurang bagus, tetapi prestasi siswa sangat bagus dan siswanya sangat kreatif (Sugiyati, 2004: 5).

Dari teori-teori yang berkembang, persepsi guru tentang iklim organisasi yang kondusif dapat mengembangkan potensi diri guru, sehingga mereka akan puas dalam bekerja, lebih-lebih dengan adanya motivasi memungkinkan mereka dapat meningkatkan prestasi kerja guru yang akhirnya diharapkan dapat meningkatkan prestasi siswa. Persepsi guru tentang iklim organisasi yang baik terlihat adanya keakraban, kerukunan, saling bantu membantu diantara anggota organisasi. Dalam organisasi persekolahan, jika guru dalam bekerja merasa tenang, aman, puas, maka guru akan senang sehingga dalam proses belajar mengajar mempunyai dampak positif terhadap prestasi siswa.

Tingkat pemahaman guru tentang iklim organisasi sekolah di SMP Negeri Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang tercipta dengan pola hubungan antar pribadi (kekeluargaan). Pola hubungan antar pribadi tersebut meliputi hubungan antar guru dengan siswa, guru dengan guru, guru dengan karyawan, antara siswa dengan siswa dan antara guru dengan pimpinan sekolah. Keberhasilan persepsi guru tentang iklim organisasi di SMP Negeri Kecamatan Pringapus Kabupaten

Semarang diketahui dari: (1) mempunyai sikap terbuka terhadap kepala sekolah dengan guru lain dalam melaksanakan tugas, (2) mengikuti semua keputusan yang diambil secara bersama, dan (3) sikap saling menghargai.

Kepala sekolah selaku manajer di SMP Negeri Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang selalu memberi motivasi kepada guru dan karyawan agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja seseorang.

Menurut Semiawan (1984: 29), seseorang yang memiliki motivasi akan memenuhi karakteristik sebagai berikut: (1) tekun menghadapi tugas, (2) ulet menghadapi kesulitan, (3) tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi, (4) ingin mendalami pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, (5) selalu berusaha untuk berprestasi sebaik mungkin, (6) menunjukkan minat yang positif, (7) lebih senang bekerja mandiri dan bosan terhadap tugas-tugas yang rutin, dan (8) senang memecahkan persoalan yang dialami selama bekerja.

Untuk dapat menghasilkan guru-guru dengan prestasi kerja yang baik, maka guru-guru harus diberi kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas. Melalui kreativitas segala potensi dan daya kreasi serta kemampuan yang dimiliki akan berkembang. Kreativitas adalah karunia yang paling berharga yang dimiliki manusia. Dengan kreativitas manusia dapat mengubah dunia dan mengisinya dengan aturan dan keindahan.

Prestasi kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang selama ini dirasakan belum maksimal, menurut pengamatan penulis dilihat dari perolehan rata-rata prestasi belajar dari 3 mata pelajaran indomi

(Indonesia, Matematika, dan Inggris) rerata ujian nasional pada tahun pelajaran 2004/2005 di bawah skor 6,5. Hal ini diduga disebabkan antara lain berasal dari *input* (masukan siswa), pengelolaan sekolah, iklim organisasi, sarana prasarana yang kurang mendukung, rendahnya sumber daya manusia, motivasi berprestasi, kreativitas guru, hasil belajar siswa yang belum memuaskan dan kepuasan kerja yang belum maksimal. Diantara faktor-faktor tersebut persepsi guru tentang iklim organisasi, motivasi berprestasi, kreativitas guru dalam kaitannya dengan prestasi kerja sangat menarik untuk diteliti. Dalam hal ini peneliti ingin mencari seberapa jauh gambaran yang komprehensif tentang adanya hubungan antara variabel persepsi guru tentang iklim organisasi, motivasi berprestasi dan kreativitas terhadap prestasi kerja guru. Karena keterbatasan waktu, tenaga, biaya, maka penelitian ini difokuskan pada SMP Negeri Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang.

Dalam tataran teoritiknya meningkatkan prestasi kerja guru dengan cara memperbaiki persepsi guru tentang iklim organisasi sekolah, motivasi berprestasi dan kreativitas dapat dipahami, namun diperlukan pengujian untuk membuktikan teori tersebut. Untuk itu, peneliti ingin mengkaji persepsi guru tentang iklim organisasi sekolah, motivasi berprestasi, dan kreativitas terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang.

B. Identifikasi Masalah

Di lingkungan sekolah dengan jumlah pegawai (guru dan karyawan) yang besar, umumnya mempunyai sifat yang bermacam-macam dan unik, tetapi semuanya harus diarahkan untuk dapat mencapai tujuan institusional yang sama, yaitu tujuan organisasi. Jika persepsi guru tentang iklim organisasi di sekolah

kurang kondusif, maka pencapaian tujuan organisasi kurang maksimal, pegawai atau karyawan yang berbeda-beda motivasi dan prestasi kerjanya juga berbeda-beda pula. Perlunya arahan, motivasi dari pimpinan organisasi atau kepala sekolah diharapkan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Prestasi kerja guru SMP selama ini belum maksimal, penyebabnya antara lain diduga dari input (masukan siswa) pengelolaan sekolah, iklim organisasi, sarana prasarana, rendahnya sumber daya manusia, kurangnya kreativitas, motivasi berprestasi yang rendah, hasil belajar siswa yang belum memuaskan dan kepuasan kerja yang belum maksimal. Diantara faktor-faktor tersebut, faktor persepsi guru tentang iklim organisasi dan motivasi berprestasi serta kreativitas dalam kaitannya dengan prestasi kerja sangat menarik untuk diteliti.

Menurut pengamatan dan pengalaman dilapangan ternyata didapati bahwa kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pringapus belum maksimal, hasil belajar siswanya belum memuaskan, adanya kelompok-kelompok tertentu (klik) yang kurang mendukung prestasi kerja, kurangnya motivasi berprestasi, kurangnya kreativitas guru, adanya sebagian guru perhitungan dalam membimbing siswa karena desakan faktor ekonomi, dan faktor psikologis guru kurang mendapat perhatian.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara persepsi guru tentang iklim organisasi sekolah terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang?

2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara kreativitas terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang?
4. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama persepsi guru tentang iklim organisasi sekolah, motivasi berprestasi dan kreativitas terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh persepsi guru tentang iklim organisasi sekolah terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang.
2. Mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang.
3. Mengetahui pengaruh kreativitas terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang.
4. Mengetahui pengaruh persepsi guru tentang iklim organisasi sekolah, motivasi berprestasi dan kreativitas terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dari sudut keilmuan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi kajian dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pembelajaran di SMP.

- b. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan wahana penerapan teori yang diperoleh selama kuliah di Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- c. Sebagai bahan kajian untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- d. Memberi wawasan kepada sekolah sebagai bahan evaluasi bagi pengelolaan sekolah dalam menerapkan prinsip-prinsip manajemen pendidikan.
- e. Untuk sekolah, penelitian ini dapat digunakan sebagai evaluasi kinerja guru di SMP dan sebagai dasar untuk menentukan langkah dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja guru di SMP.
- f. Dinas Pendidikan Nasional, penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan strategi dalam upaya meningkatkan prestasi kerja guru SMP disamping untuk mengefektifkan program supervisi pendidikan.

F. Sistematika

Penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I pendahuluan. Bab ini membahas latar belakang, masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II landasan teori. Bab ini membahas tinjauan pustaka dan landasan teori. Pada landasan teori ini dibahas tentang prestasi kerja meliputi pengertian prestasi kerja, penilaian prestasi kerja, dan prestasi kerja guru; persepsi guru tentang iklim organisasi sekolah meliputi pengertian persepsi, pengertian iklim organisasi dan faktor-faktor iklim organisasi, sedangkan motivasi berprestasi meliputi pengertian motivasi, teori motivasi; kreativitas meliputi pengertian kreativitas, dan ciri-ciri kreativitas.

Bab III metode penelitian. Yang dibahas pada bab ini adalah jenis dan lokasi penelitian, satuan pengamatan dan satuan analisis, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, indikator empirik dan arah pengukuran, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas dan teknik analisis data.

Bab IV analisis data dan pembahasan. Bab ini meliputi deskripsi subjek penelitian, analisis dan pembahasannya, pengujian korelasi antara variabel bebas, deskripsi hasil pengukuran masing-masing konsep dan analisis regresi sederhana dan berganda.

Bab V penutup, bab ini berisi simpulan, implikasi teoritis, implikasi terapan dan saran.

