

BAB I

PENDAHULUAN

A. latar Belakang

Dunia pendidikan sebagai wahana pembentuk karakter bangsa, sekolah adalah lokasi penting dimana para *nation builders* atau generasi pembangun bangsa Indonesia diharapkan dapat berjuang membawa negara di kancah global. Seiring dengan derasnya tantangan global, tantangan dunia pendidikan menjadi semakin besar, hal ini yang mendorong para siswa mendapatkan prestasi terbaik. Namun dunia pendidikan Indonesia masih memiliki beberapa kendala yang berkaitan dengan mutu pendidikan diantaranya keterbatasan akses pada pendidikan, jumlah guru yang belum merata, serta kualitas guru itu sendiri dinilai masih kurang.

Dikutip dari laman CNN Indonesia mengenai dunia pendidikan di Indonesia, pendidikan merupakan salah satu faktor penting kewibawaan sebuah negara didapatkan, dengan pendidikan yang baik pastinya akan melahirkan generasi penerus bangsa yang cerdas dan kompeten dalam bidangnya, sehingga kondisi bangsa akan terus mengalami perbaikan dengan adanya penerus bangsa. Pendidikan adalah suatu hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh seluruh manusia. Dari pendidikan orang akan belajar menjadi orang yang berkarakter dan mempunyai ilmu pendidikan dan sosial yang tinggi (Fauzie, 2018).

Kondisi pendidikan Indonesia saat ini sangat memprihatinkan. Ini dibuktikan antara lain dengan data UNESCO (2000) tentang indeks pengembangan manusia

(*Human Development index*), yaitu komposisi dari peringkat pencapaian pendidikan, kesehatan, penghasilan per kepala. Faktanya, indeks pengembangan manusia Indonesia makin menurun. Indonesia menempati urutan ke-102 (1996), ke-99 (1997) hingga tahun 1999 Indonesia menempati posisi ke-109. Menurut survei PERC, kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan 12 dari 12 negara di Asia. Posisi ini berada dibawah Vietnam. Data dilaporkan *the world economic forum swedia*, Indonesia memiliki daya saing yang rendah, yaitu menduduki urutan 37 dari 57 negara yang disurvei di dunia. (Fauzie, 2018)

Memasuki abad 21 dunia pendidikan heboh. Kehebohan tersebut bukan disebabkan oleh kehebatan mutu pendidikan nasional tapi lebih banyak disebabkan karena kesadaran akan bahaya keterbelakangan pendidikan di Indonesia. Kemajuan teknologi dan perubahan yang terjadi memberikan kesadaran baru bahwa Indonesia tak lagi berdiri sendiri. Indonesia berada ditengah-tengah dunia yang baru, dunia terbuka sehingga orang bebas membandingkan kehidupan dengan negara lain. Oleh karena itu, kita seharusnya dapat meningkatkan sumber daya manusia Indonesia yang tidak kalah bersaing dengan sumber daya manusia di negara lain.

Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah masalah efektivitas, efisiensi dan standarisasi pengajaran. Hal tersebut masih menjadi permasalahan di Indonesia pada umumnya. Selain kurang kreatifnya para pendidik dalam membimbing siswa, kurikulum yang sentralistik membuat potret pendidikan semakin buram. Kurikulum hanya didasarkan pada pengetahuan pemerintah tanpa memperhatikan kebutuhan masyarakat. Pendidik tidak mampu

menghasilkan lulusan kreatif. Kurikulum dibuat di Jakarta tanpa memperhatikan kondisi di masyarakat bawah atau di daerah terpencil. Kaitan dengan kinerja guru, jika para guru bekerja dengan efektif dan efisien hal ini tentu akan mempengaruhi para siswa dan siswinya, dan para pengajar akan dengan mudah membuat suatu metode yang menarik agar kualitas dan tujuan yang diinginkan sekolah dapat tercapai. (Fauzie, 2018)

Setidaknya ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam dunia pendidikan kita, yaitu : rendahnya kualitas sarana fisik, kualitas guru yang rendah, kurangnya kesejahteraan guru, rendahnya prestasi siswa, kurangnya pemerataan pendidikan, rendahnya relevansi kebutuhan dan pendidikan, dan mahal biaya pendidikan. (Fauzie, 2018)

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. (Supardi, 2013). Kinerja berasal dari kata *performance*. Kata *performance* memberikan tiga arti, yaitu prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas (Ruky, 2002).

Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi. Bila diaplikasikan dalam aktivitas pada lembaga pendidikan, maka pernyataan kinerja yang dimaksud adalah prestasi kerja pada penyelenggara lembaga pendidikan dalam melaksanakan program pendidikan mampu menghasilkan lulusan atau *output* yang semakin meningkat kualitasnya,

mampu memperlihatkan/mempertunjukkan kepada masyarakat (peserta didik) berupa pelayanan yang baik, biaya pendidikan yang tidak membebani seluruh lapisan masyarakat, dan dalam melaksanakan tugasnya para pengelola lembaga pendidikan seperti kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikannya semakin baik dan berkembang serta mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan dan tuntutan zaman (Supardi, 2013).

Sejak lahirnya undang-undang sistem pendidikan nasional yang baru, yaitu tahun 2003, dan juga UU guru dan dosen, pengakuan status sosial guru sebagai profesi mulai menguat. Karna lahirnya dua UU tersebut, kemudian melahirkan kebijakan lanjutan yang mendukung pada peningkatan profesionalisme guru (Sudarma, 2013). Soetjipto dan Raflis (Sudarma, 2013), mengatakan bahwa profesi guru adalah jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian dan etika khusus serta baku layanan. Pidarta (2013) pekerjaan mendidik mencakup banyak hal, yaitu segala hal yang bertalian dengan perkembangan manusia. Mulai dari fisik, kesehatan, keterampilan, pikiran, perasaan dan semuanya ditangani oleh pendidik.

Kinerja guru dalam kamus Bahasa Indonesia arti kinerja sebagai suatu yang dicapai, prestasi yang di perhatikan, dan kemampuan kerja. Menurut Fattah (Sudarma, 2013) kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Sementara Sedarmayanti (Sudarma, 2013) berperndapat bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang

berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja dan penampilan kerja.

Menurut Sudarma (2013) dalam kinerjanya guru memiliki berbagai peranan yakni *pertama*, peranan sebagai pendidik. Guru sebagai pendidik hendaknya memiliki ciri-ciri kemampuan pandai bergaul dengan peserta didik, sabar, memiliki sifat kasih sayang kepada siswa, bersikap periang (*joyful teaching & learning*), memberikan keteladanan dalam bersikap, berperilaku, bertutur kata, sesuai tingkat perkembangan anak.

Kedua, sebagai pengajar. Sebagai tenaga pengajar guru hendaknya dapat membuat perangkat program pengajaran, melaksanakan analisis pekerjaan siswa, menyusun program perbaikan, membuat daftar nilai siswa, mengembangkan dan menumbuhkan kreativitas siswa membuat catatan kemajuan siswa.

Ketiga, sebagai pembimbing. Guru yang berperan sebagai pembimbing diharapkan dapat memberikan layanan bimbingan kepada siswa agar anak mengenali dirinya (kepribadiannya), mengenal lingkungan dan masa depannya, memberikan bantuan kepada siswa yang mengalami hambatan, memberikan pembinaan kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar, membuat catatan laporan tentang siswa yang di bimbing, serta kemajuan yang dicapai.

Keempat, guru sebagai pelatih, yaitu guru yang memberikan latihan sehingga siswa memiliki kemampuan praktis, psikomotorik, motorik ini merupakan bagian penting dalam membangun pribadi peserta didik yang berkualitas.

Terdapat beberapa indikator standar kinerja guru bahwa standar kualitas yang harus dipenuhi oleh guru menurut Rivkin,dkk (Supardi,2013) adalah “1)kemampuan akademik, 2) tugas guru, 3) pengalaman guru, 4) pengembangan profesional.”Kemampuan akademik berkaitan dengan penguasaan tingkat pendidikan, penguasaan kompetensi pedagogik. Kemampuan *assignment* adalah berkaitan dengan kemampuan dalam membina hubungan dan kepribadian yang mantap. Pengalaman guru adalah seberapa besar pengalaman yang telah di alami oleh guru dapat meningkatkan kinerjanya. Pengembangan profesional para guru di harapkan dapat mengembangkan propesinya yang dilandasi penguasaan dasar-dasar profesionalisme guru dalam kegiatan pembelajaran peserta didik di dalam maupun di luar kelas.

Berdasarkan indikator standar kinerja guru diatas peneliti melakukan observasi dan wawancara pada guru-guru pengajar di sekolah yang akan diteliti yakni SMAN 01 PRABUMULIH, SMA 02 PRABUMULIH, SMA 04 PRABUMULIH, SMAN 05 PRABUMULIH, SMAN 06 PRABUMULIH, SMAN 07 PRABUMULIH, dan SMAN 08 PRABUMULIH, observasi dan wawancara dilakukan kepada guru-guru yang sudah bersatus PNS yang ada disekolah tersebut yang berjumlah 332 orang berstatus PNS. hasil observasi dan wawancara yang dimulai sejak bulan 25 Juni 2018- 30 November 2018 peneliti mendapatkan data sebagai berikut:

pertama, berdasarkan observasi pada tanggal 30 Juni - 4 Juli 2018, secara umum dari beberapa sekolah yang di observasi, terlihat tidak semua guru sudah benar-benar menguasai kemampuan profesionalisme, hal ini terlihat dari beberapa

guru saat mengajar kurang dalam berinteraksi dan beberapa kali hanya menyampaikan materi tanpa banya menjelaskan. Adapun hasil observasi per sekolah peneliti menemukan di SMAN 4 cukup banyak guru yang kemampuan mengajarnya masi menggunakan cara-cara yang lama dan kurang interaktif ini terlihat dari observasi saat proses belajar mengajar, hal yang samapun terlihat di SMAN 6 di sekolah ini juga masih cukup banyak guru yang mengajar dengan kurang interaktif kepada siswa, di sekolah lainnya yaitu SMAN 1, SMAN 2, SMAN 5, SMAN 7, SMAN 8 juga ditemukan hal yang sama dengan kedua sekolah sebelumnya namun tidak sebanyak di kedua sekolah tersebut.

Hasil wawancara kepada para guru mengaku sudah menguasai segala hal yang berkaitan dengan pendidikan hal ini didasari karena meraka sudah mendapatkan pendidikan untuk menjadi seorang guru yang baik.

Hasil angket awal menunjukan dari 140 responden yang telah diberikan angket awal yakni para guru PNS 81 responden menjawab sudah menguasai segala hal yang diperlukan dalam mendidik peserta didik.

Kedua, dari hasil observasi pada tanggal 9 Juli dan 16 Juli 2018 menemukan bahwa beberapa guru hanya mengenal guru lain hal ini terlihat dari interaksi yang tidak terlalu banyak antara sesama guru yang terlihat dari kegiatan disekolah, begitupun terhadap siswa rata-rata para guru dari semua sekolah hanya mengenal para siswa sebatas visual dan observasi ini didukung juga oleh hasil dari wawancara dan angket awal. Fenomena ini terlihat di semua sekolah yang diobservasi.

Hasil wawancara pun mengatakan para guru sudah membuat hubungan yang baik dengan atasan, rekan kerja, ataupun dengan para siswa. Para guru mengaku sudah cukup memahami para siswa, memahami sifat-sifat para siswa, mereka memahami cara mengatasi kelemahan para siswa, mereka juga sudah membuat rancangan pembelajaran untuk para siswa, melakukan evaluasi, dan sudah berhasil mengembangkan kemampuan para siswa. Berdasarkan keterangan guru bahwa nilai-nilai para siswa disekolah yang diteliti nilai KKM yang ditentukan, dan keterangan para kepala sekolah pun mengatakan tingkat kinerja para gurupun tergolong tinggi. Namun keterangan dari beberapa siswa mengaku kurang puas dengan kinerja guru, ini didasarkan pada keterangan para siswa saat pelajaran berlangsung beberapa guru lebih sering memberikan tugas mencatat dan meringkas teori dan tidak banyak menjelaskan. Berdasarkan keterangan beberapa siswa pun beberapa guru hanya membentuk hubungan yang akrab hanya dengan murid tertentu.

Berdasarkan wawancara para guru di per sekolah tentang hubungan antara warga sekolah, SMAN 5 guru mengaku pernah berurusan dengan seorang siswa di jalan yang baru iya ketahui jika siswa itu adalah siswa di sekolahnya. SMAN 1 seorang guru juga ada yang mengaku tidak ambil pusing dengan siswa yang tidak diajar olehnya dengan alasan tugasnya hanya mengajar siswa yang ada dikelasnya. SMAN 6 dan SMAN 2 bahkan ada guru yang mengaku bahwa ada beberapa rekan kerja yang sering membicarakan bahwa mereka tidak menyukai kepribadian mereka. Sedangkan di sekolah yang lainnya peneliti hanya menemukan

permasalahan bahwa guru rata-rata mengaku tidak bisa mengenali para siswa secara mendalam dikarenakan jumlah siswa yang banyak.

Hasil angket awal dari 140 guru yang diberikan angket awal yakni guru PNS, 48 guru menjawab sudah mengenal semua siswa yang ia ajar meski hanya wajah dan nama mereka saja, dan 129 guru menjawab harus memiliki hubungan yang baik dengan atasan dengan alasan sudah kewajiban atau agar saat mengurus hal yang berkaitan dengan karir mereka menjadi lebih mudah. Ada juga beberapa guru yang menjawab ada beberapa guru yang tidak menyukai kepribadian mereka dan sering membicarakan dirinya di belakang.

Ketiga, dari observasi pada 2 Juli – 3 Juli 2018 dan 14 Juli menunjukkan dari seluruh sekolah ada beberapa guru tidak memiliki cara khusus dalam mengajar sedangkan ada juga beberapa guru juga sudah menggunakan cara khusus untuk mengajar siswa mereka ini terlihat saat peneliti menemukan beberapa kali siswa belajar di luar kelas.

Di SMAN 4 selama observasi peneliti tidak menemukan guru yang menggunakan cara khusus dalam mengajar, hal yang sama juga terlihat di SMAN 8 yang mana para guru masih menggunakan metode belajar yang biasa.

Hal yang berbeda terlihat di SMAN 6 disekolah ini memang masih cukup banyak guru yang menggunakan metode belajar yang biasa namun guru yang menggunakan metode belajar yang berbedapun juga cukup banyak hal ini terlihat dari selama observasi peneliti menemukan beberapa guru melakukan proses belajar diluar kelas, dan sekolahpun mendukung dengan cara membangun

infrastruktur yang mendukung untuk belajar diluar kelas. SMAN 2 dan SMAN 7 disini peneliti menemukan cukup banyak guru menggunakan metode *role play* dan juga menggunakan media elektronik dalam mengajar.

Hasil wawancara mengatakan beberapa guru sudah cukup mendapatkan pengalaman dan memiliki berbagai cara khusus dalam mengajar ini didasarkan dari pengalaman mereka selama mengajar di beberapa sekolah sebelumnya.

Hasil angket awalpun mengatakan 109 guru mengatakan sudah memiliki pengalaman di tempat lain, namun juga banyak guru yang mengatakan belum pernah mengajar ditempat lain.

Keempat, dari observasi pada 2 Juli 2018 dan 17 Juli 2018 ditemukan para guru telah menggunakan metode belajar yang didapat dari pelatihan yang telah diikuti dan masih ada juga guru yang belum melakukan hal tersebut.

SMAN 4 dan SMAN 8 masih ada guru yang tidak menggunakan apa yang mereka pelajari dalam mengajar hal ini terlihat dari cara mengajar mereka yang masih menggunakan cara biasa dalam mengajar walau mereka sudah mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah. Di sekolah yang lain juga ditemukan hal yang sama meski tidak sebanyak di kedua sekolah diatas.

Dari hasil wawancara mengatakan para guru mengaku mereka sudah cukup professional dalam bidang mereka ini didasarkan oleh status mereka sebagai guru dan dari berbagai pelatihan yang telah mereka ikuti. dari hasil angket awal mengatakan 98 guru menjawab bahwa mereka sering mengikuti pelatihan

yang diselenggarakan oleh sekolah atau pemerintah sehingga mereka sudah merasa banyak memiliki bekal mengajar.

Berdasarkan keterangan di atas kinerja guru sebagai variabel terikat dapat dipengaruhi oleh lingkungan yakni iklim sekolah sebagai variabel bebasnya, seperti yang dikatakan Sedermayanti (Supardi, 2013) kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Kinerja guru di pengaruhi oleh berbagai faktor antara lain : sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi, kesempatan berprestasi. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yang mana salah satunya adalah iklim kerja dimana iklim kerja merupakan bagian yang tak bisa dilepaskan dari iklim sekolah.

Pencapaian tujuan sekolah salah satunya tergantung kepada kinerja guru dalam menjalankan fungsinya sebagai guru, mulai dari merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Kinerja pegawai yang rendah tidak hanya memberi dampak hasil kerja pegawai, tetapi menunjukkan bahwa tujuan organisasi yang telah ditentukan tidak tercapai dengan baik, hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Ahmady (Hardiyanto, 2016) , yang menyatakan betapa lengkap dan baik program pekerjaan, metode, media, sarana dan prasarana yang ada, namun keberhasilan organisasi terletak pada kinerja pegawai. Selanjutnya, Sastrohadiwiryo (Hardiyanto, 2016) menyatakan, kinerja pegawai penting artinya dalam usaha mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan dan

perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagaerjaan yang lainnya.

Menurut Salim Peter (Hardiyanto, 2016), kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh lingkungan, yaitu iklim sekolah (Hardiyanto, 2016). Hal ini juga sesuai dengan pernyataan Anggriana (2012), dari hasil penelitiannya bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dan kinerja guru. Yulia (2016) hasil dari penelitiannya membuktikan terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMAN se-kecamatan Sungai Taraf Kabupaten Tanah Datar. Kemudian Fitriana (2013) hasil dari penelitiannya mengatakan, bahwa iklim sekolah dan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD. Selanjutnya Suharto (2009), penelitiannya juga menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi sekolah dengan kinerja guru. Hal ini mengandung makna semakin baik iklim organisasi disekolah maka semakin baik kinerja guru.

Iklim sekolah adalah produk akhir dari interaksi antara kelompok peserta didik disekolah, guru-guru, dan para pegawai tata usaha sekolah yang bekerja mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dan dimensi individu. *Hoy & miskell* (Hardiyanto, 2016). Iklim sekolah merupakan kualitas dari lingkungan sekolah yang terus menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku

merka dan berdasar pada persepsi kolektif tingkah laku mereka. Giovani & Starratt (Hardiyanto,2016) mengatakan bahwa iklim sekolah merupakan karakteristik yang ada, yang menggambarkan ciri-ciri psikologis dari sekolah tertentu, yang membedakan sekolah dengan sekolah lain, mempengaruhi tingkah laku guru dan siswa dan merupakan perasaan psikologis yang dimiliki para guru dan siswa.

Iklim kerja di sekolah yang kondusif turut membantu ke arah terwujudnya sekolah yang efektif. Stol (Supardi,2013) menyatakan bahwa “iklim sekolah yang positif dan kondusif dapat membentuk peserta didik berkelakuan yang baik dan prestasi akademiknya meningkat”. Iklim sekolah adalah faktor utama yang menentukan keadaan kualitas pembelajaran yang dihadapi oleh peserta didik di sekolah. Iklim sekolah adalah faktor penting di dalam menentukan efektivitas sekolah, jika efektivitas itu diukur dengan pembelajaran peserta didik dan prestasi akademik yang gemilang. Menurut Otham (Supardi,2013) Sekurang-kurangnya faktor yang harus dipikirkan dalam menerangkan iklim kerja di sekolah, adalah : “status sosio ekonomi anggota-anggota dalam sekolah itu, sikap orang tua terhadap sekolah, keadaan fisik sekolah dan interaksi sosial antara kepala sekolah dan guru-guru”.

Secara garis besar iklim sekolah dibagi menjadi dua kelompok yakni iklim terbuka dan iklim tertutup. Dari wawancara dan observasi peneliti menemukan iklim terbuka dan tertutup muncul di setiap sekolah yang akan diteliti namun peneliti hanya akan menitik beratkan kepada iklim sekolah yang tertutup saja. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana iklim tertutup mempengaruhi kinerja guru. Adapun ciri-ciri iklim sekolah terbuka sebagai berikut : (1) guru-guru merasa

nyaman, berpuas hati, dan ber keyakinan (2) guru-guru tidak merasa tertekan dan memberikan perhatian pada kemajuan peserta didik (3) kepala sekolah memiliki keyakinan terhadap kinerjanya, dan memiliki kepedulian, peserta didik merasa nyaman dan belajar bersungguh-sungguh. Halpin & Crof (Supardi,2013). Sedangkan iklim tertutup, merupakan kontras kepada iklim terbuka di mana dirasakan kesungguhan dan semangat kebersamaan di kalangan anggota tidak ada, rasa ketidak pedulian adalah tinggi. Hubungan antara kepala sekolah dan guru formal, kepala sekolah menekankan kerja rutin dan kertas tambahan, supervisi yang ketat dan kurangnya komunikasi dua arah. Dalam iklim tertutup ini suasana tidak sempurna, dan kepuasan kerja dikalangan guru rendah.

Berikut hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan mengenai iklim sekolah. *Pertama*, observasi pada 1 Juli, 6 Juli, dan 28 Juni, menunjukkan beberapa sekolah memiliki lingkungan fisik yang kurang nyaman yakni SMAN 1 Prabumulih, SMAN 6 Prabumulih, SMAN 7 Prabumulih, SMAN 8 prabumulih.

Berdasarkan keterangan beberapa guru kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini di dapatkan dari keterangan para guru yang banyak mengeluh tentang aktivitas mereka disekolah, suasana hati para guru sering terganggu baik oleh lingkungan seperti keadaan lapangan yang berdebu, suhu yang panas, dan keadaan kelas yang kotor dan tidak tertibnya para murid.

Berdasarkan wawancara pada para murid para guru cenderung tidak terlalu peduli apakah para siswanya sudah benar-benar mengerti mengenai pelajarannya atau belum, ini dikatakan oleh para murid ketika gurunya bertanya pada para

murid tidak menjawab namun guru langsung melanjutkan ke materi selanjutnya dan pelajaran berlangsung lebih cepat dari waktu yang seharusnya. Dari hasil observasi pun peneliti menemukan pembelajaran di kelas cenderung terjadi satu arah di beberapa sekolah.

Hal ini pun didukung dengan angket awal dimana ada 98 guru menjawab suasana hati mereka sering berubah atau terganggu dengan alasan cuaca dan suasana kelas yang kurang kondusif.

Kedua, hasil observasi memperlihatkan bahwa tidak semua guru memiliki hubungan yang akrab dengan kepala sekolah, ini terlihat dari interaksi yang terjadi antara guru dan kepala sekolah yang cenderung kaku, dan guru terlihat kurang dalam masalah penggunaan metode belajar.

Hasil wawancara pun mengatakan hal yang beberapa gurupun tidak memiliki hubungan yang sangat akrab dengan kepala sekolah masing-masing, ini didapatkan dari keterangan para guru yang mengaku ketika berkomunikasi dengan kepala sekolah mereka hanya membicarakan masalah pekerjaan tanpa diselingi dengan senda gurau, dan para guru juga hanya bekerja seadanya dan menyampaikan teori kepada siswa dengan cara yang biasa tanpa ada metode-metode yang memancing siswa untuk menunjukkan potensinya, ini dibuktikan juga pada saat peneliti observasi disaat jam pelajaran.

Hasil dari angket awal pun mengatakan 101 guru mengaku memiliki hubungan yang baik dengan atasan namun hanya sebagai atasan dan bawahan, dan ada beberapa guru juga mengaku hanya bekerja semampu yang mereka bisa.

Ketiga, Dari hasil observasi pada beberapa kepala sekolah yang pernah ditemuipun terlihat kepala sekolah hanya melakukan sedikit yang berinteraksi dengan bawahannya secara akrab.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru mereka mengaku bahwa kepala sekolah rutin melakukan supervisi dan sangat menekankan kerjarutin. Dari hasil observasi pun beberapa kepala sekolah yang pernah ditemuipun terlihat hanya melakukan sedikit yang berinteraksi dengan bawahannya secara akrab.

Dari hasil angket awal yang telah disebar 78 guru menjawab mereka sudah melakukan tugas dari atasan dengan baik dan juga sudah menjalin komunikasi yang bagus dengan kepala sekolah namun mereka hanya menuliskan alasan bahwa mereka melakukan hal tersebut agar pengaruhnya baik untuk karir mereka.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas peneliti telah merumuskan masalah yang menarik yaitu apakah ada “Hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri di kota prabumulih”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri di kota prabumulih.

C. Manfaat Penelitian

a. Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi tambahan pada ilmu psikologi industri dan organisasi, psikologi pendidikan sekaligus menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

b. Praktis

1. Guru

Penelitian ini di harapkan mampu memberi masukan kepadapara guru untuk terus meningkatkan kinerja para guru untuk mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan.

2. Istansi

Penelitian ini di harapkan mampu menambah istansi/lembaga/organisasi untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan tempat para guru bekerja untuk mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan tercapai secara cepat.

3. Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adakah hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja guru di sekolah negeri kota prabumulih.

D. Keaslian Penelitian

Adapun penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan menggunakan variabel-variabel yang sama. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hery, Susanto yang berjudul “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. “ yang dibuat pada 08 Januari 2013, penelitian ini menggunakan *ex-post facto*, populasinya adalah semua guru di SMKN 1 Logsado, pengambilan data menggunakan angket dan diolah menggunakan program SPSS diuji dengan reliabilitas dan teknik analisis data yang menggunakan *path analysis* dan hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK di kabupaten Ulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersamaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Haryono Suhendro dengan judul “ Hubungan iklim organisasi sekolah, kecerdasan emosional guru dan pengetahuan teknologi informasi dengan profesionalisme guru SMK produktif yang dipublikasikan pada 27 Agustus 2012. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah guru produktif pada SMK Negeri kelompok teknologi dan industri sekabupaten Indramayu. Iklim organisasi sekolah kejuruan cenderung kondusif, namun demikian dinyatakan tidak kondusif, kondisi ini diduga karena hubungan antara kepala sekolah dengan guru tidak terjalin dengan baik.

Penelitian selanjutnya dilakukan Yovitha Yuliejantiningasih dengan judul hubungan iklim sekolah, beban tugas, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja guru dengan kinerja guru. Penelitian ini dipublikasikan pada 02 Oktober 2013. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif korelasional dan menggunakan teknik *sampling* dengan *propositional random sampling* dan pengumpulan data menggunakan angket lalu data dianalisis dengan analisis jalur. Hasil dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari lima variabel, motivasi berprestasi masuk kategori tinggi dan kinerja termasuk bagus.

Adapun penelitian selanjutnya yang ditulis oleh Yuliyani Indrawati dengan judul Faktor-faktor Kinerja Guru Matematika dalam pelaksanaan kurikulum berbasis kompetensi (KBK) pada sekolah menengah atas kota Palembang yang diterbitkan pada tahun 2006. Metode pada penelitian ini menggunakan penelitian dengan teknik analisis berganda, dan populasi menggunakan seluruh guru matematika pada 20 SMA yang telah menerapkan KBK, dan teknik *sampling* yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Hasil uji F menunjukkan bahwa faktor-faktor pengetahuan, keterampilan, motivasi secara simultan berpengaruh sebesar 20% terhadap kinerja guru matematika sisanya 80% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Koswara Rasto dengan judul kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi yang diterbitkan pada tahun 2016, dan metode penelitian menggunakan *survey explanatory*. Responden sampel dari guru salah satu SMK di Bandung. Sebanyak 88 orang, instrument pengumpulan data *rating scale* dan hasil kinerja guru menurut persepsi berada

pada kategori tinggi, sebagai mana ditunjukkan oleh skor rata-rata responden sebesar 4,04.

Penelitian terakhir dilakukan oleh Aan Komariah dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, iklim sekolah, kinerja mengajar guru terhadap produktivitas sekolah. Penelitian ini terbit pada tahun 2014. Penelitian ini menggunakan korelasional analisis data menggunakan *structural equations modeling* dan data di kumpulkan menggunakan kuesioner pada 286 responden, yaitu guru produktif SMA. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa seluruh indikator berpengaruh terhadap pembentukan masing-masing variabel laten produktivitas sekolah, kepemimpinan transformasional, iklim sekolah dan kinerja mengajar guru.

Untuk di Universitas Bina Darma sendiri belum ada penelitian tentang variabel yang sama sehingga penelitian ini dapat dijamin keaslian topiknya. Teori yang digunakan pun menggunakan teori yang berbeda dari teori yang dipakai pada penelitian-penelitian sebelumnya. Dalam pembuatan alat ukur peneliti membuat sendiri alat ukur yang akan digunakan menggunakan teori yang sudah ada dan tidak menggunakan alat ukur orang lain. Subjek penelitian juga menggunakan subjek yang berbeda yakni, guru SMAN sekota Prabumulih. Dengan demikian penelitian ini dapat di pertanggung jawabkan.