

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya.¹ Dalam pendidikan selain peserta didik terdapat beberapa komponen utama yang sangat diperlukan dalam suatu kegiatan pendidikan tersebut, yaitu seperti adanya tenaga pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, kurikulum, dan berbagai komponen penting lainnya. Komponen dalam pendidikan memiliki peranan tersendiri untuk meningkatkan kualitas dari suatu pendidikan. Komponen tersebut harus saling bersatu dan mendukung untuk mencapai suatu keberhasilan dalam pendidikan.

Tenaga pendidik atau guru merupakan salah satu komponen utama yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan suatu pendidikan. Guru adalah komponen utama yang berinteraksi langsung dengan peserta didik, untuk memberikan pelajaran tentang berbagai hal. Selain itu dalam kegiatan belajar mengajar seorang guru juga harus mempersiapkan pembelajaran yang baik, dimana kegiatan tersebut tidak

¹Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional

hanya ditekankan pada kognitifnya melainkan pada afektif dan psikomotorik agar terciptanya suatu pendidikan yang berkualitas. Pentingnya peranan guru dalam menentukan masa depan bangsa dan Negara akan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru.

Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal.² Kinerja guru akan sangat menentukan kualitas dari sebuah pendidikan yang diberikan pada suatu sekolah. Kinerja dari seorang guru dapat dilihat dari berbagai aspek. Aspek tersebut seperti kedisiplinan kerja, dimana kedisiplinan kerja dari seorang guru merupakan hal mendasar yang dapat dijadikan acuan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Selain itu terdapat aspek pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang guru berikan kepada peserta didik, dan hasil dari nilai peserta didik dapat menjadi tolok ukur dari penilaian kinerja yang sudah dihasilkan oleh seorang guru.

Kinerja yang baik akan menghasilkan sebuah hasil yang baik pula serta dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu pemerintah saat ini terus berupaya menjamin kesejahteraan guru, hal ini dilakukan guna mengupayakan kinerja guru yang akan bertambah jika kesejahteranya terjamin. Usaha peningkatan

²Uhar Suharsaputra, *Pengembangan Kinerja Guru*,
<https://uharsputra.wordpress.com/supervision/pkb-guru/pengembangan-kinerja-guru/> diakses tanggal 14 Januari 2015 pukul 19.37 WIB

kesejahteraan guru saat ini dapat terlihat dari tunjangan yang diberikan pemerintah kepada guru, serta banyaknya apresiasi dan penghargaan yang diberikan kepada guru.

Namun kenyataan yang ada saat ini masih terdapat guru yang memiliki kinerja rendah. Guru dianggap kurang mampu dalam menjalankan tugasnya, kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan beban pekerjaan yang dimiliki. Kinerja guru tengah menjadi banyak perbincangan hangat. Hal ini disebabkan karena semakin banyaknya temuan yang kurang baik, masih banyak guru yang kedapatan melanggar disiplin saat bekerja, serta masih banyak guru yang malas dalam mengembangkan diri.

Salah satu contoh permasalahan tersebut, yaitu berdasarkan keterangan yang diberikan oleh salah satu pengawas SMA di wilayah Jakarta Selatan bahwa masih terdapatnya beberapa guru yang memiliki kinerja yang belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari masih terdapatnya guru yang kurang melakukan persiapan dalam kegiatan pembelajaran, seperti RPP dan kelengkapan kegiatan pembelajaran lainnya. Selain itu masih terdapatnya guru yang menggunakan metode pembelajaran kurang *update*, serta permasalahan kurangnya penerapan

bahwa dalam kegiatan belajar mengajar guru haruslah menyenangkan, tidak boleh salah, tidak boleh lupa, dan selalu ada pembaruan.³

Permasalahan tersebut dapat menggambarkan bahwa saat ini masih terdapat guru yang belum mampu melakukan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dengan baik. Masih terdapat guru yang belum mampu melakukan pengelolaan kelas dengan baik, hal tersebut dapat terlihat bahwa masih terdapatnya guru yang lupa untuk menerapkan bahwa pembelajaran haruslah menyenangkan dan selalu ada pembaruan. Hal ini akan dapat membantu perbaikan kualitas pendidikan, dimana jika pembelajaran yang diberikan guru menyenangkan akan meminimalisir tingkat peserta didik untuk membolos sekolah.

Permasalahan kinerja guru serupa juga didukung oleh temuan lain, seperti yang dilansir okezone.com

Pengamat pendidikan Mohammad Abduhzen mengungkapkan, persoalan kualitas guru adalah minimnya kompetensi pedagogis dan kompetensi profesional yang dimiliki para pengajar. Dia menyebutkan, perbaikan kompetensi mendesak untuk segera dibenahi daripada masalah distribusi guru. "Kompetensi pedagogis (metode) guru lebih mendesak untuk dibenahi. Untuk mengatasi hal tersebut, bagi guru dalam jabatan bisa melalui pelatihan yang dikombinasikan dengan pelatihan motivasi dan kinerja guru," tutur Abduhzen. Rendahnya kompetensi pedagogis guru, kata Abduhzen, bisa terlihat dari cara mengajar guru yang terkesan suka-suka maupun kurangnya pengawasan yang efektif terhadap para guru. Oleh karena itu, dia pun mengusulkan agar pemerintah

³Hasil wawancara dengan Bapak Horas Saragih (Pengawas Sekolah Menengah Atas di wilayah Jakarta Selatan)

mengambil tindakan dengan merotasi jabatan para guru maupun melakukan pensiun dini.⁴

Berdasarkan permasalahan di atas dapat terlihat bahwa rendahnya kompetensi pedagogis yang dimiliki oleh guru dapat menyebabkan kinerja guru menjadi rendah, cara guru mengajar terkesan suka-suka. Hal ini menyebabkan semakin menurunnya kualitas pendidikan saat ini.

Permasalahan kinerja guru yang lain adalah kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru akan berpengaruh besar terhadap kinerja. Namun saat ini kemampuan guru juga merupakan permasalahan tersendiri. Terdapat permasalahan tentang kemampuan guru yang berpengaruh terhadap kinerja, seperti yang dilansir oleh merdeka.com

Guru kita sebenarnya banyak, tapi kemampuannya kurang. Makanya kita berharap sekali sama penerimaan (CPNS) besok ini banyak dialokasi untuk guru," ujar Ahok di Balai Kota DKI, Jakarta. Selain itu, Ahok tengah meminta untuk pensiun kepada guru-guru yang telah memasuki masa pensiun. Sehingga, guru-guru tersebut digantikan oleh guru-guru yang lebih muda.⁵

Berdasarkan kasus di atas dapat terlihat bahwa kemampuan seorang guru akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh guru tersebut. Namun kasus tersebut menggambarkan bahwa saat

⁴Margaret Puspitarini, *Kualitas Guru Mendesak untuk Dibenahi*, <http://news.okezone.com/read/2014/11/21/65/1068995/kualitas-guru-mendesak-untuk-dibenahi> diakses tanggal 20 februari 2015 pukul 21.51 WIB

⁵Saugy Riyandi, *Ahok: Guru kita banyak, tapi kemampuannya kurang*, <http://www.merdeka.com/jakarta/ahok-guru-kita-banyak-tapi-kemampuannya-kurang.html> diakses tanggal 7 januari 2015, pukul 20.22 WIB

ini masih terdapat guru dengan kemampuan yang belum memenuhi standar. Permasalahan kemampuan guru tersebut dapat menggambarkan pula bahwa kinerja guru saat ini belum maksimal dikarenakan kemampuan yang guru miliki masih kurang.

Kinerja dari seorang karyawan termasuk guru akan sangat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, salah satu faktor yang sangat berpengaruh adalah dukungan organisasi dari tempat guru tersebut berada. Dukungan organisasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh organisasi untuk mendukung kinerja dari seorang karyawan atau guru.

Dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Robert Kreitner mengatakan dukungan organisasi diperlukan untuk membantu individu merasa nyaman tentang memberi dan menerima pengetahuan yang berguna pada tugas sesuai dengan permintaan.⁶ Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa dukungan organisasi dapat membuat guru nyaman untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Pemberian dukungan organisasi dapat meliputi lingkungan kerja yang mendukung untuk guru bekerja, komunikasi yang berjalan dengan baik kepada atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja,

⁶Robert Kreitner, *Management* (Canada: Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company, 2009), h. 218

serta pemberdayaan yang dilakukan oleh organisasi dengan cara memberikan guru kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan akan sangat bergantung bagaimana karyawan tersebut mampu menerima dan memanfaatkannya dengan baik. Semakin besar dukungan yang diberikan oleh sebuah organisasi akan semakin besar pula kinerja yang dapat dihasilkan oleh seorang karyawan untuk organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian dan isu di atas dapat terlihat pentingnya dukungan organisasi yang harus diberikan kepada guru, hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru. Dukungan organisasi yang diberikan kepada guru akan sangat berperan banyak ketika guru tersebut berada disuatu organisasi swasta, di mana peranan pemimpin dan lingkungan kerja akan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja yang dihasilkan. Oleh sebab itu peneliti lebih lanjut tertarik untuk melakukan penelitian yang diformulasikan dalam sebuah judul penelitian yaitu “Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Kinerja Guru di SMA Swasta Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian antara lain:

1. Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru ?

2. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru ?
3. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi yang dimiliki guru dengan kinerja guru ?
4. Apakah terdapat hubungan antara kesejahteraan dengan kinerja ?
5. Apakah terdapat hubungan antara dukungan organisasi dengan kinerja guru ?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dapat diperoleh gambaran dari berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Namun tidak semua faktor tersebut akan diteliti. Dikarenakan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya serta kemampuan penulis maka masalah yang diteliti dalam penelitian ini hanya dibatasi pada permasalahan tentang hubungan dukungan organisasi (sekolah) dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Swasta Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Penelitian dilaksanakan tahun 2015.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

“Apakah terdapat hubungan antara dukungan organisasi dengan kinerja guru di SMA Swasta kecamatan pasar minggu Jakarta selatan?”

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai acuan untuk menambah ilmu pengetahuan, informasi, dan masukan mengenai konsep dukungan organisasi dengan kinerja guru, serta dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Sekolah Menengah Atas Swasta di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan, sebagai bahan acuan dan masukan dalam meningkatkan dukungan organisasi yang diberikan kepada guru yang berada di sekolah tersebut.
- b. Bagi guru, sebagai bahan masukan dalam hal meningkatkan kinerja dengan memanfaatkan dukungan organisasi yang diberikan oleh sekolah untuk mencapai tujuan bersama secara lebih baik.

- c. Bagi peneliti, sebagai bahan penambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman tentang hubungan dukungan organisasi yang diberikan sekolah dalam peningkatan kinerja guru yang ada di Sekolah Menengah Atas Swasta Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.