

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kancah kehidupan global yang semakin kompleks, berbagai persoalan penting terkait pendidikan, memerlukan solusi yang akurat. Bagi pendidikan di lingkungan Muhammadiyah, agenda permasalahan semakin kompleks. Dua persoalan penting segera menghadang dihadapan kita. Pertama, era global yang merupakan arah bagi dinamika kehidupan secara universal menuntut adanya adaptasi dari proses pendidikan yang progresif, akuntabel, marketable dan berkualitas. Hal ini terkait dengan persaingan antar sumber daya manusia dimasa mendatang yang sangat ketat, yang tidak lagi dibatasi sekat sekat bangsa. Kedua, pendidikan yang dilaksanakan di lingkungan Muhammadiyah tetap dalam koridor visi persyarikatan sebagai gerakan Islam dengan watak tajdid melaksanakan dakwah amar ma'ruf nahi munkar guna mencapai masyarakat utama yang diridloi Allah Subchanahu Wata'ala.¹

Undang undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional : Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana guna mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlaq mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

¹ Masrukhi, *Revitalisasi Pendidikan Muhammadiyah yang Berdaya Saing*, Majelis Dikdasmen, PWM Jawa Tengah, Semarang, 2011, hlm. 1.

Pendidikan di lingkungan SMK,SMA,MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus khususnya tidak terlepas dari persoalan di atas. Kondisi sosial budaya masyarakat Indonesia seperti yang kita rasakan saat ini mau tidak mau merupakan akar persoalan yang mewarnai pelaksanaan proses proses pendidikan di sekolah sekolah Muhammadiyah.

Diantara permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan pada saat ini adalah masalah kinerja guru pada jenjang pendidikan di sekolah. Pada era globalisasi kinerja guru menjadi sorotan masyarakat, khususnya dalam kapasitas intelektual generasi penerus. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan tujuan yang harus dilakukan secara terprogram, dan terencana dalam proses pembangunan pendidikan.

Guru mempunyai peran dan kedudukan yang sangat strategis, kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesi untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Guru (pendidik) dalam proses pembelajaran tidak dapat terlepas dari etika, norma dan tata krama, adat kebiasaan dan nilai-nilai budaya kerja dalam suatu lembaga. Sesuai dengan tuntutan perubahan masyarakat , profesi guru juga menuntut profesionalisme. Tugas guru profesional meliputi tiga bidang utama yaitu : bidang profesi, bidang kemanusiaan dan kemasyarakatan.²

Kinerja guru dalam proses pembelajaran mempunyai peran yang

² Tilaar. H.A.R, *Membenahi Pendidikan Nasional*, PT. RINEKA CIPTA, Cetakan Pertama, Jakarta, 2002, hlm. 88.

penting karena apabila dalam pelaksanaan proses pembelajaran kurang menguasai rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) atau kurang menguasai materi pembelajaran dan kurang mampu dalam membuat evaluasi, maka proses pembelajaran tidak akan berhasil dan kinerja guru yang rendah akan mengakibatkan pada penurunan prestasi belajar siswa.

Guru profesional adalah guru yang ingin mengedepankan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005, yaitu: Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Paedagogik, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial.³

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru, antara lain: kompetensi guru, motivasi kerja, kemampuan kerja, kompetensi guru, status sosial guru dan lain lain. Diantara faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah *iklim organisasi sekolah*. Iklim organisasi sekolah yang kurang mendukung seperti lingkungan fisik pekerjaan dan hubungan kurang serasi antara guru dengan sesama guru, guru dengan atasan ikut menyebabkan kinerja akan buruk. Untuk dapat meningkatkan kinerja guru diciptakan iklim organisasi sekolah dengan sedemikian rupa sehingga guru merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Iklim organisasi sekolah yang nyaman dan kondusif dapat digunakan sebagai motivator-motivator utama bagi guru

³ Republik Indonesia, *Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, Fokus Media, Jakarta, 2005, hlm.15.

mencapai peningkatan kinerja guru.

Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah *motivasi mengajar* guru. Lingkungan kerja bagi guru membawa dampak positif dan negatif terhadap proses dan hasil belajar. Oleh karena itu maka lingkungan kerja harus ditata dengan rapi dan menyenangkan. Guru yang memiliki motivasi mengajar yang baik akan selalu berusaha untuk tepat waktu, efisien, menetapkan aturan-aturan yang harus dipenuhi bersama serta menciptakan suasana kerja yang baik.⁴

Dari perkembangan berbagai teori terutama yang berkaitan dengan teori tentang iklim organisasi dan motivasi mengajar, telah dimaklumi bahwa produktivitas suatu organisasi dipengaruhi banyak faktor seperti kesempatan memperoleh pelatihan, penilaian prestasi kerja, sistem imbalan dan lain-lain. Iklim organisasi dan Motivasi mengajar merupakan bagian dari berbagai faktor tersebut, kalau dilihat dari sudut pemeliharaan hubungan dengan kenerja maka iklim organisasi dan motivasi mengajar merupakan bagian yang penting.⁵

Berdasarkan pengamatan dan wawancara singkat penulis dengan para Kepala Sekolah di SMA, SMK, MA Muhammadiyah Kudus, diketahui bahwa kecenderungan guru hadir di sekolah belum tepat waktu, ketika akan mulai jam mengajar tanda masuk kelas telah berbunyi, guru masih melanjutkan pembicaraan dengan temannya. Di sisi lain sebagian juga ada yang pulang lebih awal, meninggalkan sekolah tidak sesuai waktunya, tidak memperhatikan “kepantasan” waktu pulang. Ketentuan jam kerja sebanyak

⁴ Rusyan, A.T., dan Sutisna, M. WD., *Kesejahteraan dan Motivasi dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja guru*, PT INTIMEDIA CIPTA NUSANTARA, Cetakan Pertama, Jakarta, (2008), hlm.32.

⁵ Siagian, P. Sondang., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BUMI AKSARA, Cetakan VI, Jakarta, (1999), hlm.286.

37,5 jam/minggu sebagaimana diatur dalam Keppres Nomor 68 Tahun 1995 belum sepenuhnya dilaksanakan oleh sebagian guru.

Salah satu indikator suatu sekolah dianggap sudah berhasil adalah dengan perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Sekolah yang perolehan nilai ujian nasionalnya paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun selalu 100 % dianggap sudah berhasil dan akan mendapat kepercayaan masyarakat karena keberhasilan siswa merupakan hasil kinerja guru. Tabel di bawah ini adalah rata-rata nilai Ujian Nasional (UN) dan prosentasi kelulusan dalam tiga tahun terakhir.

Tabel 1.1. Rata-Rata Nilai Ujian Nasional

No	Sekolah / Madrasah	2011/2012	2012/2013	2013/2014
1.	SMA Muhammadiyah Kudus	7,59	7,37	7,11
2.	SMK Muhammadiyah Kudus	8,22	6,92	7,43
3.	SMK Muhammadiyah Undaan	7,79	7,02	7,02
4.	SMK Muhammadiyah Jekulo	7,76	7,16	7,04
5.	MA Muhammadiyah Kudus	6,7	6,9	7,2

Sumber : PDM Majelis Dikdasmen Kab.Kudus, 2015.

Pada tabel rata-rata nilai Ujian Nasional di atas terlihat prestasi siswa belum optimal dikarenakan ada terjadi penurunan rata rata nilai Ujian Nasional, walaupun pada rata-rata nilai UN terakhir ada satu sekolah mengalami peningkatan. Apakah keberhasilan siswa merupakan prestasi kinerja guru ? Tentunya perlu ada penelitian untuk membuktikan asumsi tersebut.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Bapak Drs. Turikhan,

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

M.Pd., Pengurus Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kudus (Yayasan yang mengelola SMK,SMA,MA Muhammadiyah Kudus) dikatakan bahwa kinerja guru di SMK,SMA,MA Muhammadiyah Kudus dirasakan masih belum memuaskan. Hal ini bisa dilihat realitas sehari-hari masih ditemukan adanya gejala-gejala antara lain:1) masih ada guru yang terlambat masuk kelas dan meninggalkan kelas, 2) pembuatan perangkat KBM belum optimal bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu, 3) kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang inovatif dan variatif, 4) masih banyak guru yang belum mempunyai sertifikat pendidik sehingga belum mendapat tunjangan profesi guru.

Dari uraian di atas, dalam rangka ikut berpartisipasi meningkatkan mutu pendidikan yang berdaya saing di era global , khususnya dalam rangka meningkatkan kinerja guru di sekolah dan madrasah Muhammadiyah di Kabupaten Kudus melalui peningkatan iklim organisasi dan motivasi mengaja, maka penulis tertarik untuk mengadakan kajian dan penelitian mengenai “ Pengaruh iklim organisasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja profesional guru di SMK,SMA,MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus ”.

B. Pembatasan Masalah

Perlu adanya pembatasan masalah guna menghindari kesalahpahaman sehingga timbul penafsiran yang berbeda-beda yang akan mengakibatkan penyimpangan judul di atas. Dalam hal ini ruang lingkup dan fokus masalah yang diteliti dibatasi sebagai berikut:

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

1. Iklim organisasi, dibatasi pada tanggung jawab, rasa memiliki/identitas, kehangatan, dukungan dan konflik.
2. Motivasi mengaja dibatasi pada motif, harapan dan insentif.
3. Kinerja profesional guru dibatasi pada perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan tindak lanjut pembelajaran.
4. Penelitian dilakukan terhadap guru SMK,SMA,MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan di atas, dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kondisi iklim organisasi yang ada di SMA,SMK,MA Muhammadiyah di Kudus ?
- b. Bagaimana motivasi mengajar guru di SMA,SMK,MA Muhammadiyah di Kudus ?
- c. Bagaimana kinerja profesional guru di SMA,SMK,MA Muhammadiyah di Kudus ?
- d. Bagaimana pengaruh iklim organisasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja profesional guru SMA,SMK,MA Muhammadiyah di Kudus ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasar pada rumusan masalah sebagaimana telah disebut diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana kondisi iklim organisasi di SMA,SMK,MA Muhammadiyah di Kudus.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi mengajar guru di SMA,SMK,MA Muhammadiyah di Kudus.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja profesional guru di SMA,SMK,MA Muhammadiyah di Kudus.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja profesional guru SMA,SMK,MA Muhammadiyah di Kudus.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu manajemen pendidikan, terutama mengenai efektivitas pelaksanaan iklim organisasi dan motivasi mengajar dalam meningkatkan kinerja guru dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah kemungkinan munculnya pengembangan konsep-konsep kontekstual yang berkenaan dengan interdependensi antara iklim organisasi dan motivasi mengajar yang memberikan peningkatan kinerja mengajar guru, akhirnya mengarah kepada tercapainya kualitas pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti : sebagai wahana menambah pengetahuan dan wawasan peneliti pada khususnya, dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi Guru :Sebagai informasi untuk menambah pengetahuan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibidang pendidikan dan untuk lebih menyempurnakan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah madrasah.
- c. Pemerintah/Kemendikbud/Kemenag : sebagai bahan acuan penetapan kebijakan makro terkait kebijakan peningkatan mutu layanan akademik dan memberi daya dukung dalam menentukan kebijakan pendidikan terkait peningkatan sumber daya guru.
- d. PDM Majelis Dikdasmen Kudus : sebagai bahan evaluasi dan acuan penetapan kebijakan mikro terkait peningkatan mutu layanan pendidikan khususnya di lingkungan persyarikatan Muhammadiyah.