

**KONTRIBUSI IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
PADA SMP NEGERI KECAMATAN KOTO TANGAH
KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan
sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan*



Oleh

PURNAMA SARI
01078 / 2008

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

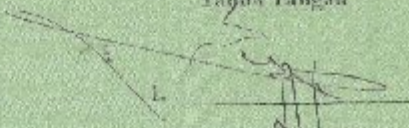
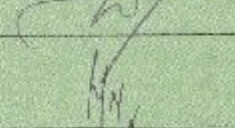
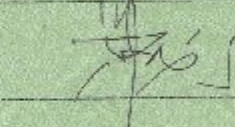
Dinyatakan Lulus Setelah Diperhatikan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas
Negeri Padang

KONTRIBUSI IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI KECAMATAN KOTO TANGAH KOTA PADANG

Nama : PURNAMA SARI
BP/NIM : 200801078
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Juli 2012

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr. Jusefal, M. Pd	1. 
2. Sekretaris	: Drs. Iryad, M. Pd	2. 
3. Anggota	: Prof. Dr. Nurhizrah G, M. Ed	3. 
4. Anggota	: Dra. Rifina, M. Pd	4. 
5. Anggota	: Dra. Nefli Aili, M. Pd	5. 

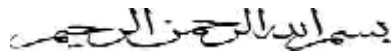
ABSTRAK

Judul : **Kontribusi Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru
Pada SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota
Padang**
Penulis : **Purnama Sari**
Pembimbing : **1. Dr. Jasrial, M.Pd**
2. Drs. Irsyad, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis di SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang yang menunjukkan kinerja guru rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah iklim sekolah. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang, (2) Iklim sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang, dan (3) Kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah iklim sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru. Populasi penelitian ini adalah guru SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang yang berjumlah 313 orang. Sampel diambil dengan menggunakan rumus Chochran sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *stratified proporsional random sampling*.

Alat pengumpul datanya adalah angket model Skala Likert yang telah diuji untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) iklim sekolah di SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang berada pada kategori cukup (79,06 dari skor ideal), (2) kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang berada pada kategori baik (81,89% dari skor ideal), dan (3) terdapat hubungan yang berarti antara Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dengan t sebesar 5,90 pada taraf kepercayaan 99%. Besar kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru adalah 30%. Hasil analisis data disimpulkan bahwa iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang.

KATA PENGANTAR



Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Jasrial, M.Pd selaku pembimbing I, dan Bapak Drs. Irsyad, M.Pd selaku pembimbing II, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Prof. Dr. Nurhizrah G, M. Ed, Ibu Dra. Rifma, M.Pd, dan Ibu Dra. Nelfia Adi, M.Pd selaku tim penguji.
4. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang.
6. Kepala Sekolah dan Guru-Guru di SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang yang telah memberikan kesempatan, fasilitas, dan informasi sehingga terselesaikannya skripsi ini.

7. Orang tua, kakak dan adik tersayang yang mendoakan, memberikan nasehat, dorongan, motivasi, dukungan, pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat seperjuangan yang telah memberikan masukan, semangat, dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang secara tidak langsung memberikan masukan dan bantuan untuk skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT dengan amal yang berlipat ganda. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, sekolah tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun penulisan masih belum sempurna. Untuk itu kepada pembaca, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun dan kesempurnaan skripsi pada masa yang akan datang.

Padang, Juli 2012
Penulis

Purnama Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah.	6
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Kegunaan Penelitian.....	7

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kinerja Guru	
1. Pengertian Kinerja Guru	8
2. Indikator Kinerja Guru	12
3. Tugas Guru Dalam Pembelajaran	16
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	28
B. Iklim Sekolah	
1. Pengertian Iklim Sekolah	31
2. Pentingnya Iklim Sekolah	34
3. Dimensi Iklim Sekolah	36
C. Kontribusi Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru	51
D. Kerangka Konseptual	52
E. Hipotesis Penelitian	53

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	54
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	54
C. Populasi dan Sampel Penelitian	56
D. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	61
E. Teknik Analisis Data	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	68
B. Pengujian Hipotesis.....	74
C. Pembahasan	77

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Variabel, Subvariabel dan Indikator Iklim Sekolah	55
2. Variabel, Subvariabel dan Indikator Kinerja Guru	56
3. Keadaan Populasi	57
4. Hasil Perhitungan Sampel	59
5. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata Golongan dan Masa Kerja	60
6. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	68
7. Rata-Rata Per Indikator Kinerja Guru	70
8. Distribusi Frekuensi Iklim Sekolah.....	71
9. Rata-Rata Per Indikator Iklim Sekolah	73
10. Tafsiran Mean Variabel Penelitian	74
11. Anava Uji Linieritas Data Variabel Iklim Sekolah dan Kinerja Guru	75
12. Pengujian Keberartian Koefisien Variabel X dan Y dengan Tabel Uji t	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1 Kerangka Konseptual.....	53
2 Histogram Frekuensi Motivasi Kerja Guru	69
3 Histogram Frekuensi Skor Iklim Sekolah.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu adalah pendidikan. Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa Pendidikan Nasional merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, cerdas, berakhlak mulia, serta memiliki keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Melalui pendidikan peserta didik disiapkan untuk menghadapi hidup yang kompleks, sehingga tercapai kehidupan yang sejahtera dan bahagia.

Sekolah merupakan salah satu tempat untuk melakukan pendidikan secara formal. Di sekolah siswa diajarkan berbagai ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi kehidupannya dan juga berbagai pengetahuan lain yang bisa mengubah tingkah lakunya kearah yang lebih baik. Agar proses pendidikan ini berjalan dengan baik maka komponen yang ada dalam sekolah tersebut harus didayagunakan semaksimal mungkin. Komponen sekolah itu diantaranya kepala sekolah, guru, staf, kurikulum, sarana dan prasarana serta komponen lain yang dapat menunjang berlangsungnya pembelajaran.

Guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang sangat penting keberadaanya di sekolah, karena guru merupakan tenaga pendidik yang mengelola pembelajaran untuk membantu peserta didik menguasai seperangkat kompetensi yang diharapkan. Artinya guru adalah faktor yang menentukan dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru yang baik adalah guru yang berkepribadian yang tinggi, yaitu guru yang memandang pendidikan sebagai alat untuk meningkatkan kesejahteraan umat manusia dan mengabdikan secara antusias dan penuh tanggung jawab kepada pekerjaannya.

Sebagaimana dikemukakan dalam undang-undang guru dan dosen (UU RI No.14 Th. 2005) bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dengan demikian guru dalam melakukan pengajaran di sekolah harus memiliki kinerja yang tinggi dalam setiap pelaksanaan tugasnya, karena dengan kinerja guru yang baik maka siswa akan menjadi anak yang memiliki pengetahuan yang tinggi sesuai dengan apa yang diharapkan. Selain itu tujuan pendidikanpun akan tercapai dengan baik apabila guru menampilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Wibowo (2009:79) menyatakan bahwa “kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja”. Selanjutnya menurut Tika (2008:121) “kinerja adalah kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu

organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”. Kemudian Kinerja pengajar menurut Yamin dan Maisah (2010:87) “adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas”. Jadi kinerja guru merupakan proses pelaksanaan tugas-tugas guru yang diimbangkan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu untuk mencapai hasil kerja.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan penulis pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang, penulis melihat adanya gejala rendahnya kinerja guru, diantaranya:

1. Beberapa guru terlambat menyerahkan program pembelajaran (silabus, RPP, program tahunan, program semester) dari waktu yang ditetapkan.
2. Beberapa guru menyampaikan materi hanya bersumber pada buku paket.
3. Beberapa guru datang terlambat dan mengakhiri pembelajaran lebih awal.
4. Beberapa guru belum melakukan *pre tes* dan *post test* pada peserta didik serta melakukan ulangan umum belum sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.
5. Beberapa guru belum memberikan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi hasil belajar peserta didik yang telah dilakukan.

Agar tugas dan tanggung jawab yang diemban dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan perlu didukung oleh iklim sekolah yang baik. Iklim sekolah yang menyenangkan akan dapat mendorong individu-individu di sekolah tersebut untuk bekerja dengan baik dan giat

sehingga akan mampu menciptakan kinerja yang baik. Sebaliknya iklim sekolah yang kurang menyenangkan akan menghambat pelaksanaan pekerjaan di sekolah tersebut, sehingga kinerja yang dihasilkan pun tidak baik. Jadi iklim sekolah yang baik akan mempengaruhi kinerja guru.

Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2009:78) “ lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan, juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan kerja”. Hubungan personil yang ada di sekolah tidak dapat dipisahkan dari iklim sekolah. Adanya hubungan yang baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan murid, maupun murid dengan semua personil sekolah akan berpengaruh terhadap kelancaran kegiatan pembelajaran di sekolah. Dengan terciptanya hubungan yang baik antara sesama personil sekolah secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja personil sekolah itu sendiri.

Dari pengamatan dan wawancara penulis dengan beberapa guru di SMP Negeri Koto Tangah Kota Padang penulis melihat iklim di sekolah tersebut kurang kondusif, hal itu dapat dilihat dari fenomena berikut:

1. Beberapa guru belum mau bekerja sama dalam pengembangan program pembelajaran.
2. Beberapa guru enggan mengikuti kegiatan untuk meningkatkan profesional seorang guru seperti seminar, diklat atau penataran.

3. Masih kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah saat jam pembelajaran.
4. Beberapa guru marah ketika diberi masukan atau saran.
5. Beberapa guru yang belum bisa memanfaatkan media dan alat untuk menunjang PBM seperti *infocus* dan *laptop*.

Apabila fenomena tersebut dibiarkan, maka akan berdampak terhadap kelancaran proses pembelajaran dan akan menurunkan mutu pendidikan sehingga tujuan pendidikan yang kita bicarakan tidak dapat terlaksana dengan baik. Oleh sebab itu, penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kontribusi Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja guru merupakan proses pelaksanaan tugas-tugas guru yang diembankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu untuk mencapai hasil kerja. Permasalahan yang muncul yakni masih rendahnya kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari rendahnya kualitas kerja guru dalam merencanakan pembelajaran, rendahnya kuantitas kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. Kemudian kurangnya ketepatan waktu guru dalam melaksanakan pembelajaran, rendahnya kualitas kerja dan ketepatan waktu guru dalam evaluasi hasil belajar peserta didik dan memberikan tindak lanjut dari hasil evaluasi hasil belajar.

Hal di atas disebabkan oleh kurang kondusifnya iklim sekolah. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya afiliasi sesama guru, rendahnya minat profesional

guru, kurangnya pengawasan pimpinan, kurangnya inovasi guru dalam melaksanakan tugas dan kurang lengkapnya sumber untuk kelancaran proses pembelajaran.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, terlihat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim sekolah. Mengingat keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan kemampuan penulis maka penelitian ini dibatasi dengan judul “Kontribusi Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang”.

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah dan faktor yang dipilih, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang?
2. Bagaimana iklim sekolah SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang?
3. Apakah iklim sekolah memberikan kontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang.
2. Iklim sekolah SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang.

3. Kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi semua pihak, terutama bagi orang-orang yang berkecimpung di dunia pendidikan. Secara rinci penelitian ini berguna sebagai bahan masukan bagi:

1. Guru agar dapat berpartisipasi dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif.
2. Kepala sekolah untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif dalam upaya meningkatkan kinerja guru.
3. Pengawas agar dapat membina sekolah dalam menciptakan iklim yang kondusif sehingga kinerja dapat ditingkatkan.
4. Penelitian sejenis, sebagai rujukan dan pengembangan dimasa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Ruky (2002:14) mengatakan kinerja berasal dari kata “*performance*”. *The Scribner- Bantam English Dictionary* dalam Rivai (2005:14) menyatakan kata kinerja berasal dari kata “*to perform*” artinya yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar; (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin. Kemudian *The New Webster Dictionary* dalam Ruky (2002:14) memberikan tiga arti “*performance*” yaitu: prestasi, pertunjukan dan pelaksanaan tugas.

Kinerja dalam kamus besar bahasa Indonesia (2003:570) diartikan sebagai “sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja”. Wibowo (2009:79) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja”. Seiring dengan itu Usman (2009:488) juga menyatakan “kinerja merupakan usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai prestasi yang lebih baik”.

Kemudian Hikman menyatakan “kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut”. Sementara itu Stoner dan Freeman mengemukakan “kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil”. Menurut Salim Peter “kinerja digunakan apabila seseorang menjalankan tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada”. Selanjutnya Robbins mengartikan kinerja adalah “produk dari fungsi dari kemampuan dan motivasi”. Sedangkan menurut Prawirosentono “kinerja atau performance adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.(Usman, 2009:487-488).

Sulistiyani dan Rosidah (2003: 223) dalam [http:// syaiful-bahri.blogspot. com/peranan-kepemimpinan-kepala-sekolah-dan-iklim-sekolah-terhadap-kinerja-guru.html](http://syaiful-bahri.blogspot.com/peranan-kepemimpinan-kepala-sekolah-dan-iklim-sekolah-terhadap-kinerja-guru.html) menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Handoko dalam Tika (2008:121) mendefinisikan “kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Kemudian menurut Stoner dalam Tika (2008:121) mengemukakan bahwa “kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi”. Selanjutnya menurut Tika (2008:121) “kinerja adalah kegiatan

seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Dalam Rivai (2005:15) Hersey dan Blanchard mengemukakan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kemudian Casio mengemukakan kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan. Selanjutnya Scherman, Hunt and Osborn menyatakan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu kelompok maupun perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan proses seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu untuk mencapai hasil kerja.

Guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam pendidikan. Guru sebagai tenaga pendidik di sekolah hendaknya menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga menghasilkan sesuatu yang baik bagi dunia pendidikan. Menurut Uno dalam Yamin dan Maisah (2010:87) “tenaga pengajar (guru) merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan”. Dengan demikian perihal tenaga pengajar dengan kinerjanya adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai

orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis.

Kinerja pengajar menurut Yamin dan Maisah (2010:87) “adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas”. Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Kemudian menurut Syaiful dalam <http://syaiful-bahri.blogspot.com/peranan-kepemimpinan-kepala-sekolah-dan-iklim-sekolah-terhadap-kinerja-guru.html>, kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan proses pelaksanaan tugas-tugas guru yang diembankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu untuk mencapai hasil kerja. Tugas guru dalam mengajar meliputi: a) perencanaan pembelajaran, b) pelaksanaan pembelajaran, c) evaluasi hasil belajar, dan d) memberikan tindak lanjut dari hasil evaluasi hasil belajar.

2. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai. Untuk mengetahui kinerja seseorang, maka dapat dilihat melalui beberapa indikator. Dengan mengetahui indikator kinerja, maka akan memudahkan pimpinan dalam mengambil tindakan untuk mengatasi masalah kinerja bawahannya.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2009:361) menyatakan ukuran kinerja individual ditetapkan dalam kriteria kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, dan efektivitas biaya. Selanjutnya menurut Umar (2002:100) “komponen kinerja terdiri atas kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, pemanfaatan waktu”.

Kemudian menurut Wibowo (2009:350) yang dapat dijadikan patokan untuk melihat kinerja pegawai bagus atau tidaknya yaitu:

- a. Produktivitas, biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output, dimana jumlah output dibandingkan dengan sumber data yang dipakai untuk menghasilkan output.
- b. Kualitas, hasil kerja yang dihasilkan memiliki mutu hingga menyebabkan adanya kepuasan dari orang yang membutuhkan hasil kerja tersebut.

- c. Ketepatan waktu, dimana melihat kesesuaian standar waktu yang ditetapkan dengan penyelesaian tugas yang dilakukan.
- d. *Cycle time*, menunjukkan jumlah waktu yang digunakan untuk maju dan berapa lama waktu rata-rata yang diperlukan oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya.
- e. Pemanfaatan sumber data, melihat sumber daya apa yang digunakan dalam membantu pelaksanaan tugas.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, dan (3) ketepatan waktu. Untuk lebih jelasnya indikator dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (2003:603) “kualitas merupakan derajat atau taraf (kepandaian, kecakapan, dsb)”. Sejalan dengan itu Heizer dan Rander dalam Wibowo (2009:271) mendefinisikan “kualitas sebagai kemampuan produk atau jasa memenuhi kebutuhan”. Selanjutnya Russell dan Taylor dalam Wibowo (2009:272) “kualitas dapat dikatakan sebagai totalitas tampilan dan karakteristik produk atau jasa yang berusaha keras dengan segenap kemampuannya memuaskan kebutuhan tertentu”. Dalam Kamars (2004:286) Crosby mengatakan kualitas adalah “kesesuaian dengan yang disyaratkan atau standar”.

Selanjutnya Carvin menyatakan kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia/tenaga, proses dan tugas serta lingkungan yang memenuhi harapan. Menurut Rusman (2011:50), “kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien”. Kemudian Rusman (2011:50) menyatakan bahwa “tolak ukur kualitas kinerja guru dapat dilihat dari kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar”.

Jadi kualitas kerja yaitu kemampuan seseorang berupa pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

2) Kuantitas kerja

Salah satu aspek yang dapat dilihat dari kinerja seseorang adalah dengan melihat bagaimana kuantitas kerja yang ditampilkan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia (2003:603) dinyatakan bahwa kuantitas dapat diartikan sebagai banyak atau jumlah sesuatu. Menurut Wibowo (2009:361) “kuantitas dinyatakan dalam bentuk jumlah output, atau persentase antara output aktual dengan output yang menjadi target”. Kemudian menurut Bernardin dan Russel (1995: 383) “ada beberapa kriteria untuk mengukur kinerja salah satunya *quantity* yang merupakan siklus kegiatan yang dilakukan”. Selanjutnya

Djajendra dalam http://Djajendra.corporate_motivator/bekerja_untuk_kuantitas_kualitas_kerja_yang_baik, menyatakan “kuantitas kerja berarti karyawan harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target”.

Jadi kuantitas kerja adalah upaya dalam melaksanakan sejumlah pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas merupakan salah satu ukuran untuk melihat tinggi rendahnya kinerja seseorang. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan memanfaatkan waktu yang ada dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga tugasnya dapat dikerjakan dengan lancar dan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sebelum melakukan proses belajar mengajar guru diwajibkan untuk membuat rencana pembelajaran yang berisi materi dan metode belajar dengan waktu tertentu. Guru harus mampu mengajarkan semua materi yang telah direncanakan tersebut tepat pada waktunya.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2003:1178) ketepatan berasal dari kata tepat yang berarti betul atau cocok, jitu (tindakan, aturan). Kemudian ketepatan berarti “keadaan, ketelitian atau kejituan”. Selanjutnya Wibowo (2009:351) menyatakan “ketepatan waktu adalah kesesuaian standar waktu yang ditetapkan dengan tugas

yang dilakukan”. Jadi ketepatan waktu adalah upaya yang dilakukan dalam mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan waktu yang telah dialokasikan.

3. Tugas Guru Dalam Pembelajaran

Kehadiran guru dalam proses belajar mengajar atau pengajaran memegang peranan yang penting. Dalam pengajaran atau proses belajar mengajar guru memegang peranan sebagai sutradara sekaligus aktor. Artinya, pada gurulah tugas dan tanggung jawab merencanakan dan melaksanakan pengajaran disekolah. Salah satu peran dari guru adalah sebagai tenaga pengajar. Sebagai pengajar guru mempunyai tugas-tugas. Sebagai mana yang dikatakan oleh Uno (2008:20) ”pada dasarnya terdapat seperangkat tugas yang harus dilaksanakan oleh guru berhubungan dengan profesinya sebagai pengajar. Tugas guru ini sangat berkaitan dengan kompetensi profesionalnya”.

Dalam Undang-Undang RI No 14 Pasal 20 juga dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban diantaranya: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kemudian menurut Ali (2004: 4) menyebutkan guru dalam menjalankan tugasnya memiliki tiga macam tugas utama yaitu merencanakan, melaksanakan pembelajaran dan memberikan balikan berupa evaluasi. Sesuai dengan kurikulum yang berkembang saat ini yaitu Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan maka tugas guru dalam kegiatan pembelajaran seperti yang

dikemukakan Mulyasa (2009:249) adalah : (a) perencanaan pembelajaran, (b) pelaksanaan pembelajaran, (c) penilaian hasil belajar, (d) Memberikan tindak lanjut. Kemudian Muslich (2007:56) juga menyatakan “komponen perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran merupakan unsur pokok tugas profesional guru dan melalui komponen ini dapat diketahui kualitas kinerja guru”. Seiring dengan pendapat diatas Imron (2004:109) menambahkan tugas yang harus dilakukan guru dalam mengajar adalah memberikan tindak lanjut dari evaluasi hasil belajar peserta didik.

Jadi berdasarkan pendapat di atas kinerja guru jika dikaitkan dengan tugas guru dalam mengajar meliputi: a) perencanaan pembelajaran, b) pelaksanaan pembelajaran, c) evaluasi hasil belajar, dan d) memberikan tindak lanjut dari hasil evaluasi hasil belajar. Agar lebih rinci maka dapat diuraikan satu persatu tugas guru dalam mengajar:

a) Perencanaan pembelajaran

Tugas utama guru adalah sebagai pengajar adalah merencanakan pembelajaran. Merencanakan pembelajaran merupakan tugas yang tidak mudah bagi seseorang guru. Sebagai seorang pendidik, guru dituntut memiliki pemikiran yang tinggi untuk memecahkan masalah - masalah pembelajaran.

Perencanaan pembelajaran merupakan hal yang paling dibutuhkan dalam proses belajar mengajar. Guru haruslah dapat membuat perencanaan pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku, karena melalui perencanaan pembelajaran dapat diperkirakan

hal – hal yang hendak diwujudkan selama proses belajar mengajar berlangsung.

Menurut Mulyasa (2009) dalam menyusun perencanaan pengajaran tugas guru dibagi menjadi tiga yaitu: (1) Menyusun program pembelajaran, (2) Silabus, (3) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

(1) Menyusun program pembelajaran

Penyusunan program pembelajaran memberikan arahan kesuatu program lain .dari program ini keputusan dibuat dalam menentukan kegiatan – kegiatan apa yang akan dilakukan dalam proses belajar mengajar dan menjadi pedoman dalam pengembangan program selanjutnya. Mulyasa (2009:249) program yang dibuat guru antara lain program tahunan , program semester, program mingguan dan harian, program pengayaan dan remedial.

a) Program Tahunan

Menurut Mulyasa (2009: 249) program tahunan merupakan program umum setiap mata pelajaran untuk setiap kelas, yang dikembangkan oleh guru mata pelajaran yang bersangkutan. Program ini perlu disiapkan dan dikembangkan oleh guru sebelum tahun ajaran, karena program ini merupakan pedoman bagi pengembangan program-program berikutnya.

Sumber-sumber yang dapat dijadikan bahan pengembangan program adalah daftar kompetensi dasar, ruang lingkup dan urutan kompetensi serta kalender pendidikan.

Ruang lingkup dan urutan bisa dilakukan oleh masing-masing guru mata pelajaran dan bisa juga dikembangkan dalam Kelompok Kerja Guru (KKG).

b) Program Semester

Menurut Mulyasa (2009:253) program semester berisikan garis-garis besar mengenai hal-hal yang hendak dilaksanakan dan dicapai dalam semester tersebut. Program semester ini merupakan penjabaran dari program tahunan. Pada umumnya program yang hendak disampaikan, waktu yang direncanakan, dan keterangan-keterangan.

c) Program Mingguan dan Harian

Mulyasa (2009: 253) program ini merupakan penjabaran dari program semester dan program modul. Melalui program ini dapat diketahui tujuan-tujuan yang telah dicapai dan yang perlu diulang bagi setiap peserta didik. Melalui program ini juga diidentifikasi kemajuan belajar setiap peserta didik, sehingga dapat diketahui peserta didik yang mendapat kesulitan dalam setiap modul yang dikerjakan.

d) Program Pengayaan dan Program Remedial

Program ini mengidentifikasi modul yang perlu diulang, peserta didik yang wajib mengikuti remedial dan mengikuti program pengayaan.

(2) Silabus

Menurut Muslich (2008:23) “silabus merupakan penjabaran standar kompetensi dan kompetensi dasar ke dalam materi pokok, kegiatan pembelajaran, dan indikator pencapaian kompetensi untuk penilaian, alokasi waktu, dan sumber belajar”. Seiring dengan itu Mulyasa (2009:133) juga menyatakan bahwa silabus adalah rencana pembelajaran pada suatu kelompok mata pelajaran dengan tema tertentu, yang mencakup standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pembelajaran, indikator penilaian, alokasi waktu dan sumber belajar yang dikembangkan oleh setiap satuan pendidikan berdasarkan standar nasional pendidikan (SNP). Pengembangan silabus diserahkan sepenuhnya kepada setiap satuan pendidikan khususnya bagi yang sudah mampu melakukannya.

Seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 17 Ayat (2) yang berbunyi:

“Sekolah dan komite sekolah, atau madrasah dan komite madrasah, mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan dan silabusnya berdasarkan kerangka dasar kurikulum dan standar kompetensi lulusan, di bawah supervisi dinas kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang pendidikan untuk SD, SMP, SMA dan SMK, dan departemen yang menangani urusan pemerintah di bidang agama untuk MI, MTs, MA, dan MAK”.

Oleh karena itu, setiap satuan pendidikan diberi kebebasan dan keluasaan dalam mengembangkan silabus sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing. Muhaimin, dkk (2009:111)

menyatakan “silabus bersifat fleksibel, disesuaikan dengan peserta didik, dibutuhkan rekaman hasil pelaksanaan, serta dibutuhkan *follow up* atau tindak lanjut”. Agar pengembangan silabus yang dilakukan oleh setiap satuan pendidikan tetap berada dalam jalur pengembangan silabus yang sesuai dengan standar nasional maka perlu diperhatikan prinsip pengembangannya.

(3) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

Menurut Mulyasa (2009: 212) rencana pelaksanaan pembelajaran adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan manajemen pembelajaran untuk mencapai satu atau lebih kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus. Langkah dalam pengembangan RPP menurut Mulyasa (2009: 224-226) adalah sebagai berikut:

Pertama, mengidentifikasi dan mengelompokkan kompetensi yang ingin dicapai setelah proses pembelajaran. Kompetensi yang dikembangkan harus mengandung muatan yang menjadi materi standar yang dapat diidentifikasi berdasarkan kebutuhan peserta didik, kebutuhan masyarakat, ilmu pengetahuan dan filsafat. Kedua, mengembangkan materi standar. Materi standar merupakan bahan pembelajaran yang berkenaan dengan apa yang harus dipelajari oleh siswa untuk membentuk kompetensinya.

Ketiga, menentukan metode. Penentuan metode pembelajaran erat kaitannya dengan pemilihan strategi pembelajaran yang paling

efisien dan efektif dalam memberikan pengalaman belajar yang diperlukan untuk membentuk kompetensi dasar. Guru diharapkan dapat memilih dan menggunakan berbagai metode yang dapat menumbuhkan aktivitas dan kreativitas peserta didik. Keempat, merencanakan penilaian. Penilaian hendaknya dilakukan berdasarkan apa yang dilakukan oleh peserta didik selama proses pembelajaran. Tyler dalam Mulyasa (2009: 226) mengatakan bahwa penilaian pembelajaran dimaksudkan untuk mengetahui tercapai tidaknya pembelajaran yang telah dilaksanakan yang mencakup seluruh komponen baik pembelajaran, proses maupun hasilnya.

b) Melaksanakan Pembelajaran

Melaksanakan pengajaran pada dasarnya adalah proses interaksi antara siswa dengan guru dan lingkungan, sehingga terjadi perubahan tingkah laku kearah yang lebih baik. Pelaksanaan pengajaran berpegang pada apa yang tertuang dalam perencanaan yang telah dibuat sebelumnya. Tugas guru dalam mengajar menurut Mulyasa (2009: 181) meliputi kegiatan pembukaan, pembentukan kompetensi dan penutup. Kemudian menurut Muslich (2007:72) tiga aspek kegiatan dalam pelaksanaan pembelajaran yaitu kegiatan prapembelajaran, kegiatan inti pembelajaran, dan kegiatan penutup.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1) Kegiatan Pembukaan

Pembukaan adalah kegiatan awal yang harus dilakukan guru untuk memulai atau membuka pembelajaran. Membuka pembelajaran merupakan suatu kegiatan untuk menciptakan mental dan menarik perhatian peserta didik secara optimal, agar mereka memusatkan diri sepenuhnya untuk belajar. Sebelum menyajikan pelajaran seseorang guru perlu menyampaikan bahan pengait atau apersepsi dengan cara menghubungkan dengan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh peserta didik. Mulyasa (2009:181) mengatakan bahwa kegiatan guru dalam membuka pelajaran adalah:

- 1) Menghubungkan kompetensi yang telah dimiliki peserta didik dengan materi yang akan disajikan.
- 2) Menyampaikan tujuan yang akan dicapai dan garis besar materi yang akan dipelajari.
- 3) Menyampaikan langkah-langkah kegiatan pembelajaran dan tugas-tugas yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.
- 4) Mendayagunakan media dan sumber belajar yang bervariasi sesuai dengan materi yang disajikan.
- 5) Mengajukan pertanyaan, baik untuk mengetahui pemahaman peserta didik terhadap pelajaran yang telah lalu maupun untuk menjajagi kemampuan awal berkaitan dengan bahan yang akan

dipelajari. Dalam hal ini guru dapat melakukan pre tes atau tes awal.

2) Kegiatan Inti Pembelajaran

Kegiatan inti pembelajaran adalah pembentukan kompetensi peserta didik mencakup penyampaian informasi tentang materi pokok atau materi standar, membahas materi standar untuk membentuk kompetensi peserta didik, serta melakukan tukar pengalaman dan pendapat dalam membahas materi standar atau memecahkan masalah yang dihadapi bersama. Dalam pembentukan kompetensi perlu diusahakan untuk melibatkan peserta didik seoptimal mungkin. Menurut Mulyasa (2009: 184) ada beberapa prosedur dalam pembentukan kompetensi adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan kompetensi dasar dan materi standar yang telah dituangkan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), guru menjelaskan standar kompetensi minimal (SKM) yang harus dicapai peserta didik dan cara belajar untuk mencapai kompetensi tersebut.
- b. Guru menjelaskan materi standar secara logis dan sistematis.
- c. Membagikan materi standar atau sumber belajar berupa *hand out* dan fotokopi beberapa bahan yang akan dipelajari.
- d. Memberikan lembaran kegiatan untuk setiap peserta didik. Lembaran kegiatan berisi tugas tentang materi standar yang telah dijelaskan oleh guru dan dipelajari oleh peserta didik.

- e. Guru memantau dan memeriksa kegiatan peserta didik dalam mengerjakan lembar kegiatan, sekaligus memberikan bantuan dan arahan bagi mereka yang menghadapi kesulitan belajar.
- f. Setelah diperiksa bersama-sama dengan cara menukar pekerjaan dengan teman lain, lalu guru menjelaskan setiap jawabannya.
- g. Kekeliruan dan kesalahan jawaban diperbaiki oleh peserta didik. Jika ada yang kurang jelas, guru memberi kesempatan bertanya, tugas atau kegiatan mana yang perlu penjelasan lebih lanjut.

3) Kegiatan Penutup

Penutup merupakan kegiatan akhir yang dilakukan guru untuk mengakhiri pembelajaran. Dalam kegiatan penutup ini guru harus berupaya untuk mengetahui pembentukan kompetensi dan pencapaian tujuan pembelajaran, serta pemahaman peserta didik terhadap materi yang telah dipelajari, sekaligus mengakhiri kegiatan pembelajaran. Menurut Mulyasa (2009:185) kegiatan-kegiatan yang dilakukan guru dalam penutup adalah sebagai berikut:

- a. Menarik kesimpulan mengenai materi yang telah dipelajari
- b. Mengajukan pertanyaan untuk menguku tingkat pencapaian tujuan dan keefektifan pembelajaran yang telah dilaksanakan.
- c. Menyampaikan bahan-bahan pendalaman yang harus dipelajari dan tugas-tugas yang harus dikerjakan peserta didik sesuai dengan pokok bahasan yang telah dipelajari.

- d. Memberikan postes baik secara lisan, tulisan, maupun perbuatan. Mulyasa (2009:257) mengungkapkan fungsi postes adalah untuk mengetahui tingkat penguasaan peserta didik terhadap kompetensi yang telah ditentukan, kompetensi dan tujuan-tujuan yang telah dikuasai peserta didik, peserta didik yang perlu mengikuti remedial, dan sebagai bahan acuan untuk melakukan perbaikan

c) Evaluasi Hasil Belajar

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (1999:200) “evaluasi hasil belajar merupakan proses untuk menentukan nilai belajar siswa melalui kegiatan penilaian dan pengukuran hasil belajar” Kemudian menurut Imron (2004:93) “evaluasi hasil belajar peserta didik adalah suatu proses menentukan hasil prestasi belajar peserta didik dengan menggunakan patokan-patokan tertentu guna mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan sebelumnya. Bukhori dalam Imron (2004:94) menyatakan tujuan dari evaluasi adalah untuk mengetahui kemajuan anak didik setelah pembelajaran dan untuk mengetahui efisiensi metode pendidikan yang digunakan selama jangka waktu tertentu. Dimiyati dan Mudjiono (1999:200) juga menyatakan tujuan evaluasi hasil belajar adalah untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai oleh peserta didik setelah mengikuti suatu kegiatan pembelajaran, di mana tingkat keberhasilan tersebut ditandai dengan skala nilai berupa huruf atau angka.

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (1999:209) prosedur yang harus dilalui oleh guru dalam melaksanakan evaluasi hasil belajar meliputi: (1) persiapan, (2) penyusunan alat ukur, (3) pelaksanaan pengukuran, (4) pengolahan hasil pengukuran, (5) pelaporan dan penggunaan hasil evaluasi.

d) Memberikan Tindak Lanjut dari Hasil Evaluasi Hasil Belajar

Evaluasi hasil belajar peserta didik harus ditindaklanjuti. Tindak lanjut tersebut bermacam-macam sesuai dengan tujuan dan hasil evaluasi. Menurut Imron (2004:109) beberapa tindak lanjut tersebut meliputi:

(a) Mengadakan pengayaan.

Pengayaan perlu dilakukan jika materi pelajaran yang diberikan kepada peserta didik telah dikuasai sepenuhnya. Ini agar peserta didik yang telah paham terhadap materi yang diberikan, menjadi makin kaya pengetahuannya. Sebaliknya peserta didik yang belum paham terhadap materi yang sebelumnya ia terima diharapkan menjadi lebih paham lagi.

(b) Mengadakan Remedi

Remedi dapat diberikan kepada peserta didik, baik secara kelompok maupun secara individual. Remedi secara kelompok dilakukan apabila sekelompok peserta didik mengalami masalah yang tergolong sama. Sebaliknya, remedi individual dilakukan apabila masalah yang dialami oleh peserta didik berbeda satu sama lain.

(c) Mengulangi Pelajaran

Penyajian pelajaran perlu diulangi, jika peserta didik sebagian besar belum paham berdasarkan hasil evaluasi. Sebab kalau tidak, dikhawatirkan menyulitkan peserta didik sendiri pada materi-materi berikutnya.

(d) Mengadakan Promosi, Kenaikan dan Kelulusan

Salah satu tindak lanjut evaluasi yang penting adalah mengadakan promosi, kenaikan, dan kelulusan. Dari hasil evaluasi akan dapat diketahui, mana peserta didik yang layak dipromosikan, dinaikkan, diluluskan dan sebaliknya, tidak dinaikkan dan tidak diluluskan.

(e) Pelaporan

Pelaporan hasil evaluasi, dapat dilakukan oleh guru kepada peserta didik sendiri, kepada kepala sekolah dan kepada orang tua.

4. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Banyak hal yang dapat dijadikan patokan untuk melihat seorang pegawai memiliki kinerja yang bagus atau tidaknya. Namun patokan tersebut harus signifikan, relevan dan komprehensif.

Untuk tercapainya kinerja yang tinggi ada faktor-faktor yang dapat merangsang timbulnya kinerja yang sesuai dengan harapan tersebut. Banyak hal mempengaruhi seseorang untuk menghasilkan kerja yang baik. Menurut Wibowo (2009:111) kinerja dipengaruhi oleh (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Kemudian menurut pendapat

Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2009:98) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan (masalah administrative, proses kemanusiaan), sumber daya bukan manusia (peralatan, lingkungan kerja), posisi strategis (kebijakan sosial, SDM, dan perubahan lingkungan), proses sumber daya manusia (nilai, norma, interaksi) dan struktur (masalah organisasi, sistem manajemen dan sistem informasi).

Seiring dengan pendapat diatas menurut Arikunto dalam Taslim (2004:8) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal seperti: 1) sikap, 2) minat, 3) intelegensi, 4) motivasi, dan 5) kepribadian, sedangkan yang termasuk kedalam faktor eksternal adalah: 1) sarana dan prasarana, 2) insentif atau gaji, 3) suasana kerja, dan 4) lingkungan kerja. Selanjutnya Dharma mengemukakan yang termasuk faktor internal antara lain: 1) kemampuan, 2) sikap, 3) minat, dan 4) prestasi, sedangkan faktor eksternal meliputi antara lain: 1) struktur tugas, 2) iklim organisasi, 3) gaya kepemimpinan, dan 4) sistem imbalan.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2009:99) berpendapat bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. *Personal factors*, yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership faktor*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

- c. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/ situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Seiring dengan pendapat diatas menurut Syafri dan Aida dalam Yamin dan Maisah (2010:129) “kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik guru (personal/individu) atau SDM dan ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim dan situasional”.

Sementara itu Jay Lorsch dan Paul Laurence dalam Wibowo (2009:100) mengemukakan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah fungsi individu, organisasi, dan lingkungan. Wibowo (2009:78) menyatakan bahwa “pelaksanaan kinerja yang berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja seorang pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik”.

Kemudian menurut Timpe (2002:32) yang ikut mempengaruhi kinerja adalah dikategorikan menjadi dua dasar atribut yaitu yang bersifat internal atau disposisional (dihubungkan dengan sifat-sifat orang), dan yang bersifat eksternal atau situasional (yang dapat dihubungkan dengan lingkungan seseorang). Sejumlah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan,

atau pimpinan, kendala-kendala sumber daya, keadaan ekonomi, dan sebagainya. Kemudian Rivai (2005:16) menyatakan “kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan”.

Pidarta dalam Saerozi (2005:2) pada <http://syaifulbahri.blogspot.com/peranan-kepemimpinan-kepala-sekolah-dan-iklim-sekolah-terhadap-kinerja-guru.html> mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: (1) Kepemimpinan kepala sekolah, (2) Iklim sekolah, (3) Harapan-harapan, dan (4) Kepercayaan personalia sekolah.

Jadi banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya adalah motivasi, kemampuan, minat, dukungan yang diterima, sarana dan prasarana, pemimpin, lingkungan kerja atau iklim, dan sebagainya.

B. Iklim Sekolah

1. Pengertian Iklim Sekolah

Iklim merupakan salah satu ciri yang bisa membedakan antara salah satu sekolah dengan sekolah lainnya. Sedangkan sekolah adalah sebuah organisasi yang terdiri dari beberapa unsur yang saling mempengaruhi dan berkaitan satu sama lainnya. Iklim sekolah akan tergambar melalui hubungan antar pribadi dalam lembaga. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2003: 421) “iklim adalah keadaan, suasana”.

Dalam Hadiyanto (2004:153), Bloom mendefinisikan iklim adalah “kondisi, pengaruh dan rangsangan dari luar yang meliputi pengaruh fisik, sosial dan intelektual yang mempengaruhi peserta didik. Hoy dan Miskell mengatakan bahwa iklim adalah “merupakan kualitas dari lingkungan kelas yang terus menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku dan berdasar pada persepsi kolektif tingkah laku mereka”. Selanjutnya, Hoy dan Miskell menambahkan bahwa “istilah iklim’ seperti halnya ‘kepribadian’ pada manusia”.

Selanjutnya Hoy dan Miskell dalam Hadiyanto (2004:177) menyebutkan bahwa iklim sekolah adalah “produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru dan para pegawai tata usaha (administrators) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu. Produk-produk itu mencakup nilai-nilai, kepercayaan sosial dan standar sosial. Disamping itu, iklim sekolah merupakan kualitas dari lingkungan sekolah yang terus-menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku mereka dan berdasar pada persepsi kolektif tingkah laku mereka”.

Senada dengan pendapat diatas dalam Hadiyanto (2004:178), Sergiovani dan Starratt menyatakan bahwa iklim sekolah adalah “merupakan karakteristik yang ada (the enduring characteristics), yang menggambarkan ciri-ciri psikologis (psychological character) dari suatu sekolah yang lain, mempengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik di sekolah tertentu“. Oleh karena itu, dengan mengutip pendapat Litwin dan

Stringer, Sergiovanni dan Starratt mengatakan bahwa iklim sekolah “merupakan efek subyektif yang dirasakan (*perceived subjective effects*) dari sistem formal, gaya informal dari manajer, dan faktor penting yang lain dari lingkungan pada sikap (*attitude*), kepercayaan (*beliefs*), nilai (*values*), dan motivasi (*motivation*) orang-orang yang bekerja pada suatu lembaga tertentu (sekolah)”.

Gibson dalam Ediosman (2010:28) mengatakan bahwa, “*Climate is a set of properties of the work environment perceived directly or indirectly by the employees who work in this environment and is assumed to be major force in influencing their behavior on the job*”. Kutipan ini menjelaskan bahwa iklim merupakan seperangkat sifat lingkungan kerja yang dirasakan langsung atau tidak langsung oleh pekerja, serta diduga punya pengaruh besar terhadap perilaku mereka dalam pekerjaan yang mereka lakukan itu. Kemudian Webb and Norton dalam Yunisman (2010:42) menjelaskan “*School climate is characterized by the social and professional interaction of people in the schoo community*”. Kutipan ini menjelaskan iklim sekolah ditandai oleh interaksi profesional dan sosial oleh orang-orang yang ada dalam komunitas sekolah.

Hal senada juga disampaikan oleh Koehler dalam Ediosman (2010:29), iklim sekolah merupakan suasana yang terjadi dalam organisasi sekolah yang diciptakan oleh pola hubungan antarpribadi dalam sekolah tersebut. Kemudian Kamaluddin (1989:277) menyatakan bahwa “iklim organisasi adalah lingkungan psikologi atau kepribadian yang berbeda

disetiap organisasi”. Selanjutnya Sutaryadi (1990:66) juga menyatakan iklim organisasi adalah seperangkat karakteristik internal yang membedakan suatu sekolah dari yang lain dan mempengaruhi perilaku orang-orang di dalamnya. Selain itu Hadiyanto (2004: 179) mengemukakan bahwa iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antar peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan lingkungan atau suasana yang timbul karena hubungan antar warga sekolah yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah.

2. Pentingnya Iklim Sekolah

Iklim sekolah akan memberi pengaruh pada perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Dengan adanya iklim sekolah maka dapat mendorong guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk melaksanakan tugasnya secara produktif. Pentingnya iklim sekolah didasarkan pada dampak yang dapat ditimbulkan oleh iklim tersebut. Merujuk kepada berbagai hasil penelitian, Marshall (2002:2) dalam <http://rastodio.com/pendidikan/iklim-sekolah-school-climate.html> memberikan beberapa kesimpulan mengenai pentingnya iklim sekolah bagi berbagai pihak, sebagai berikut:

1. Iklim sekolah dapat mempengaruhi banyak orang di sekolah, baik siswa, guru, tenaga administrasi maupun kepala sekolah. Oleh sebab itu iklim sekolah yang menyenangkan dapat mendorong semua personil sekolah terutama guru perlu diciptakan untuk bekerja dengan baik sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik.
2. Iklim sekolah dapat memainkan peran penting dalam menyediakan suasana sekolah yang sehat dan positif. Suasana sekolah yang sehat dan positif dapat menciptakan sikap saling membantu dan bekerja sama sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya dengan mudah dan senang serta dapat memberikan kualitas kerja yang baik.
3. Iklim sekolah yang positif merupakan lingkungan yang kaya untuk pertumbuhan pribadi dan keberhasilan akademis. Guru diberi kebebasan dalam mengeluarkan pendapat dan kebebasan berkarya sehingga guru termotivasi untuk melaksanakan kerja dan memberikan hasil kerja yang baik.

Kemudian menurut Mulyasa (2009:87) perlunya iklim sekolah dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut:

1. Dalam era globalisasi sekarang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni berlangsung setiap saat dan berkembang begitu cepat. Sekolah perlu dikondisikan agar dapat mengikuti perkembangan dan perubahan tersebut. Oleh sebab itu perlu adanya iklim sekolah yang kondusif, yang memungkinkan semua warganya terutama guru untuk berkreasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Perkembangan penduduk yang cepat membutuhkan pelayanan pendidikan yang besar. Untuk itu, diperlukan biaya atau anggaran pendidikan yang besar pula dan strategi yang tepat. Maka diperlukan adanya iklim sekolah yang kondusif dan menyenangkan, agar semua warga sekolah dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Guru yang memiliki potensi yang optimal akan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga dapat memberikan hasil kerja yang baik pula.
3. Perkembangan teknologi informasi dalam era globalisasi akhir-akhir ini, telah menimbulkan berbagai pemikiran, bukan saja dalam dunia bisnis dan ekonomi, melainkan juga dalam dunia pendidikan. Oleh sebab itu kelengkapan teknologi atau sumber sangat diperlukan dalam dunia pendidikan terutama dalam proses belajar mengajar agar dapat memudahkan guru dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

3. Dimensi Iklim Sekolah

Goldhaber dalam Ediosman (2010: 34) mengatakan ada beberapa faktor yang ikut menentukan iklim sekolah yaitu: “a) tingkat tanggung jawab yang didelegasikan pada guru (*responsibiliti*), b) pengharapan tentang kualitas suatu pekerjaan (*standar prestasi*), c) penghargaan yang diberikan guru (*reward*), d) dan persahabatan yang baik serta adanya saling percaya”. Sejalan dengan itu, Rahmat dalam Ediosman (2010: 35) mengatakan iklim sekolah yang kondusif ditandai dengan adanya: “a) sikap saling terbuka, b)

terjalinnya hubungan antar pribadi yang akrab, c) saling menghargai, d) saling menghormati, e) mendahulukan kepentingan bersama”.

Kemudian *The National School Climate Council and Center For Social And Emotional Education* (Dewan iklim sekolah nasional dan pusat pendidikan emosi dan sosial amerika dalam Yunisman (2010:44) menyebutkan empat dimensi penting iklim sekolah yaitu: 1) *safety* (dimensi keselamatan) yang mencakup *physical* (kejiwaan) dan *social-emotional* (sosial-emosional; 2) *teaching and learning* (dimensi pembelajaran) yang mencakup *quality of instruction* (pengajaran yang bermutu), *social* (sosial), *emotional* (emosi), dan *ethical skills* (kecakapan susila) dan *education* (pendidikan); 3) *relationship* (dimensi hubungan) yang mencakup *respect for diversity* (penghargaan terhadap perbedaan), *school-home partnership* (kerjasama yang harmonis antara sekolah dan rumah), dan *morale* (moral); 4) *environment* (dimensi lingkungan) yang mencakup *quality* (lingkungan yang berkualitas) dan *Structure* (tertata rapi).

Selanjutnya Moos dalam Hadiyanto (2004: 179) mengemukakan tiga dimensi umum yang dapat digunakan untuk mengukur iklim sekolah yaitu dimensi hubungan (*relationship*), dimensi pertumbuhan atau perkembangan pribadi (*personal growth or goal orientation*), dimensi perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and system change*). Untuk melengkapi dimensi yang di kemukakan oleh Moos, Arter dalam Hadiyanto (2004: 179) menambahkan satu dimensi lagi yaitu dimensi lingkungan fisik (*physical environment*).

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada empat dimensi iklim sekolah yaitu dimensi hubungan (*relationship*), dimensi pertumbuhan atau perkembangan pribadi (*personal growth or goal orientation*), dimensi perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and system change*), dan dimensi lingkungan fisik (*physical enviroentment*). Dari masing-masing dimensi Hadiyanto (2004) menambahkan skala sebagai alat ukur. Sebagaimana menurut kamus besar bahasa Indonesia (2003:1078) skala dipakai untuk mengukur. Untuk lebih jelasnya penulis akan uraikan satu persatu sebagai berikut :

1. Dimensi hubungan (*Relationship*)

Menurut Moos dalam Hadiyanto (2004: 179) dimensi hubungan ini mencakup aspek afektif dari interaksi antara guru dengan guru dan antar guru dengan pegawai sekolah lainnya serta guru dengan kepala sekolah. Adapun skala yang termasuk dalam dimensi ini menurut Hadiyanto (2004: 180) diantaranya adalah dukungan, afiliasi, kedekatan dan keterlibatan.

a) Dukungan

Menurut Sanjaya (2009:52) “guru adalah komponen yang sangat menentukan dalam implementasi suatu strategi pembelajaran. Dalam proses pembelajaran, guru tidak hanya sebagai model atau teladan bagi siswa, tetapi juga sebagai pengelola pembelajaran”. Dengan demikian keberhasilan suatu proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas atau kemampuan guru.

Dalam meningkatkan kualitas guru maka perlu dukungan dari semua warga sekolah, baik dukungan dari kepala sekolah maupun dari sesama guru. Dukungan dari kepala sekolah dapat berupa memberikan pujian atau penghargaan agar guru termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Kemudian dukungan dari sesama guru dapat berupa saling membagi informasi dan saling membantu jika ada masalah terutama terkait dengan proses belajar mengajar seperti dengan mengikuti MGMP dan KKG. Sebagaimana menurut Mulyasa (2009:38) “MGMP dan KKG dapat dijadikan sebagai wahana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan”.

b) Afiliasi

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (2003:11) yang dimaksud dengan afiliasi adalah pertalian, hubungan dan kerjasama. Afiliasi adalah pertalian atau ikatan yang membuat seorang guru merasa menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kelompok guru yang lain. Adanya pertalian atau ikatan bagi guru akan dapat menjalin suasana batin yang mengikat mereka untuk merasa tetap bersatu yang dapat terjadi karna persamaan tujuan. Suasana batin yang mengikat terjadi karena saling menghargai dan adanya rasa saling memiliki di dalam kelompok. Seperti yang dikatakan oleh Friedman dan Schustack (2008:321) “orang dengan kebutuhan akan afiliasi tinggi ingin bekerja sama dan menghabiskan waktu bersama orang lain”.

Kebutuhan akan afiliasi biasanya diusahakan agar terpenuhi melalui kerja sama dengan orang lain, berarti juga pemuasan kebutuhan itu dengan suasana persaingan akan dihindari sejauh mungkin. Dengan demikian keberadaan guru di lingkungan ditemani oleh manusia-manusia yang bekerja dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan. Untuk itu guru harus menjalin hubungan antara satu dengan yang lainnya, karena dengan hubungan yang baik akan terwujud saling mengerti dan menghormati.. Jika hubungan antar sesama guru sudah terjalin secara harmonis tentunya segala masalah akan bisa teratasi secara bersama, apalagi masalah yang berhubungan dengan proses belajar mengajar.

c) Kedekatan

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2003: 246) kedekatan berasal dari kata dekat yang berarti “akrab, rapat (hubungan persahabatan, persaudaraan, dsb)”. Dalam melaksanakan tugas, kedekatan ini memiliki peranan penting. Jika seseorang telah merasa akrab atau merasa bersaudara dengan orang lain dalam melaksanakan tugas, setiap tugas yang dikerjakan akan diusahakan dapat menyenangkan hati orang yang bersangkutan.

Apabila seorang guru merasa dekat dengan guru lain atau kepala sekolah, maka ia akan berusaha untuk melakukan pekerjaan tepat pada waktunya atau membuat orang lain bangga dengan hasil kerjanya. Jadi dapat disimpulkan, guru harus membina kedekatan

dengan seluruh warga sekolah agar dapat bersemangat dalam melaksanakan tugas.

d) Keterlibatan

Keterlibatan berarti ikut serta atau mengalami langsung. Dalam melaksanakan tugas, keterlibatan sangat diperlukan. Dengan mengikutsertakan seseorang dalam suatu perihal maka akan membuat orang tersebut merasa diperlukan merasa ia ada dan dibutuhkan. Orang dalam bekerja apabila diperlakukan sama maka akan menimbulkan kepercayaan diri dalam bekerja, sehingga ia akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Begitu juga dengan guru, apabila ia dilibatkan atau terlibat dalam suatu hal ia akan lebih bersemangat karena perasaan dibutuhkan itu ada.

2. Dimensi pertumbuhan / perkembangan pribadi (*personal growth or goal orientation*)

Dimensi ini berorientasi pada tujuan, membicarakan tujuan utama sekolah, dalam mendukung pertumbuhan/perkembangan pribadi dan motivasi diri guru untuk tumbuh dan berkembang. Skala yang termasuk dalam dimensi ini menurut Hadiyanto (2004: 180) adalah minat profesional, kepercayaan, standar prestasi, orientasi pada tugas.

a) Minat Profesional

Dalyono (2010:56) menyatakan “minat dapat timbul karena daya tarik dari luar juga datang dari hati sanubari. Minat yang besar terhadap sesuatu merupakan modal yang besar artinya untuk

mencapai/memperoleh benda atau tujuan yang diminati itu”. Sejalan dengan itu Djaali (2008:121) menyatakan “minat adalah rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh”.

Crow dan Crow dalam Djaali (2008:121) mengatakan bahwa “minat berhubungan dengan gaya gerak yang mendorong seseorang untuk menghadapi atau berurusan dengan orang, benda, kegiatan, pengalaman yang dirangsang oleh kegiatan itu sendiri”. Sedangkan menurut teori minat Holland dalam Djaali (2008:122) mengatakan “minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu.”

Mulyasa (2009:230) menyatakan “tugas-tugas yang dikerjakan oleh seorang guru mencerminkan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan minat terhadap tugas yang dibebankan kepadanya”. Minat guru terhadap tugas yang dibebankan kepadanya dapat dilihat dari kerajinannya dalam bekerja, ketertarikannya untuk mendalami tugas yang diberikan, dan gairahnya dalam menerima tugas-tugas dengan persaan senang. Menurut UU No.14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 4 profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Guru sebagai profesi pendidik mempunyai citra yang sangat baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan bagi masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, patut diteladani atau tidak. Bagaimana guru meningkatkan pelayanan, pengetahuan, memberi arahan dan dorongan kepada anak didiknya, dan bagaimana cara guru berbicara, berpakaian serta cara bergaul baik kepada sesama guru, atasan, kepada siswa maupun kepada masyarakat luas sering menjadi perhatian masyarakat.

Jadi sebagai profesional, guru harus selalu meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan secara terus menerus. Guru yang memiliki minat profesional akan selalu meningkatkan kemampuannya dengan seluruh potensi yang ada agar pekerjaan dan sikapnya sesuai dengan standar kerja atau kepercayaan yang diberikan masyarakat kepadanya.

b) Kepercayaan

Kepercayaan berasal dari kata percaya yang menurut kamus besar bahasa Indonesia (2003: 856) berarti “mengakui atau yakin bahwa sesuatu memang benar atau nyata”. Seseorang akan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas apabila ia diberi kepercayaan penuh dan orang-orang yang berada disekelilingnya dapat dipercaya. Keadaan percaya ini, akan menghilangkan

kekhawatiran dan perasaan takut disalahkan dalam melaksanakan tugas. Guru sebagai manusia biasa tentunya tidak luput dari kesalahan, dengan adanya perasaan percaya terhadap teman-teman sesama guru maka, ia akan mudah berbagi dan menceritakan kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya.

c) Standar Prestasi

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2003:1089) standar adalah “ukuran tertentu yang dipakai sebagai patokan”. Wibowo (2009:102) menyatakan “standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Jadi standar merupakan suatu patokan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya standar prestasi, maka bawahan akan termotivasi untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas sesuai dengan yang menjadi acuan tersebut.

d) Orientasi Pada Tugas

Orientasi merupakan pengenalan. Orientasi pada tugas merupakan suatu keadaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mengenal tugasnya. Dengan adanya orientasi ini seseorang melaksanakan tugas secara optimal karena telah mengenal dan memahami apa yang akan dilakukannya atau menjadi tanggungjawabnya.

3. Dimensi perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and system change*)

Dimensi ini menjelaskan sejauh mana iklim sekolah memenuhi tuntutan lingkungan, kejelasan peraturan, kemauan yang keras untuk menerapkan peraturan, memperbaiki kontrol dan respon terhadap perubahan. Skala yang termasuk dalam dimensi ini menurut Hadiyanto (2004: 108) diantaranya adalah kebebasan staf, inovasi, tekanan kerja dan pengawasan.

a) Kebebasan Staf

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2003:118) kebebasan berasal dari kata bebas yang berarti “lepas sama sekali (tidak terhalang, terganggu, dsb sehingga dapat bergerak, berbicara, berbuat dengan leluasa”. Kebebasan merupakan kelonggaran pimpinan memberikan kesempatan kepada guru untuk memilih melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan, selama masih dalam koridor aturan dan tidak mengganggu atau mengusik kebebasan guru yang lain. Kebebasan bukan berarti bebas mutlak atau tidak terbatas. Kebebasan yang kemudian mengganggu guru atau pihak yang lain berarti bukan kebebasan yang sebenarnya sebab orang lain menjadi tidak bebas.

Wujud kebebasan yang diberikan kepala sekolah pada guru seperti bebas dalam mengeluarkan pendapat dan kebebasan berkarya. Setiap guru akan merasa lebih bertanggung jawab dan dapat

memberikan sumbangan yang lebih bila mereka diikutsertakan dalam merumuskan tujuan dengan cara menghargai pendapatnya. Rasa saling menghargai pendapat ini merupakan perwujudan dari bagaimana iklim sekolah yang dibangun di suatu sekolah. Dengan demikian iklim sekolah memberikan dukungan kepada guru dalam mengemukakan pendapat, baik dalam kegiatan-kegiatan yang bersifat formal maupun informal dan memberikan kebebasan kepada guru dalam berkarya.

b) Inovasi

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2003:435) “inovasi diartikan pemasukan atau pengenalan hal-hal yang baru, penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada, atau yang sudah dikenal sebelumnya (gagasan, metode atau alat)”. Selanjutnya menurut Komariah dan Triatna (2008:20) innovation adalah suatu gagasan, barang, kejadian, teknik/metode yang diamati, disadari, dirasakan, dan diterima sebagai hal baru oleh seseorang atau kelompok sebagai discovery. Kemudian Hasbullah (2005:189) menegaskan maksud kata baru dari kata inovasi adalah “apa saja yang belum dipahami, diterima, atau dilaksanakan oleh si penerima inovasi meskipun bukan merupakan hal baru lagi bagi orang lain”.

Contoh tindakan inovatif yang dapat dilakukan oleh seorang guru menurut Hasbullah (2005: 190) adalah:

Tindakan mengatur kembali jenis dan pengelompokan pelajaran, waktu, ruang kelas, cara-cara menyampaikan pelajaran sehingga dengan tenaga, alat, ruang dan waktu yang sama dapat dijangkau jumlah sasaran siswa

yang lebih banyak dan dicapainya kualitas yang lebih tinggi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sikap inovatif pada guru merupakan penemuan baru dari guru baik berupa metode, gagasan, ataupun alat, untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

c) Tekanan Kerja

Organisasi diciptakan dengan asumsi dasar bahwa perilaku organisasi yang sesuai dan berorientasi pada tujuan mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Namun demikian, sering di lihat bahwa seseorang atau sekelompok orang secara tidak sadar perilakunya tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Hal ini disebabkan tekanan psikologis atau lebih tepatnya tekanan pekerjaan atau dalam artian banyak pekerjaan dan waktu dalam bekerja, pada akhirnya mempengaruhi perilaku seseorang.

Murray yang dikutip oleh Fisher dalam Hadiyanto (2004:182) mengatakan bahwa tingkah laku seseorang dipengaruhi baik oleh kepribadian maupun oleh lingkungan eksternal. Dia mengatakan tekanan merupakan situasi eksternal yang mendukung atau bahkan malah menyebabkan kekacauan dalam mengungkapkan kebutuhan pribadi. Tekanan kerja di sekolah yang dapat menimbulkan tekanan psikologi secara umum dapat disebabkan oleh tujuan, tugas pokok, fungsi struktur sekolah, kepegawaian, aspek keuangan dan sebagainya. Tekanan ini biasanya ditampilkan dalam bentuk rasa tegang, kekuatiran atau gangguan terhadap fisik dan gangguan syaraf.

d) Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu dari fungsi manajemen. Menurut Robert dalam Handoko (2000:360) pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan. Selanjutnya Mansoer (1989:153) pengawasan adalah proses pemantauan kegiatan untuk menjaga bahwa kegiatan tersebut memang dilaksanakan terarah dan menuju kepada pencapaian tujuan yang direncanakan dan mengadakan koreksi terhadap kegiatan yang menyimpang. Kemudian menurut Kamars (2004:79) pengawasan merupakan fungsi manajemen yang akan menentukan sejauh mana hal-hal yang tertulis dalam rencana dapat diwujudkan.

Berdasarkan pendapat diatas pengawasan adalah proses pemantauan kegiatan-kegiatan agar terarah dan menghindari terjadinya kesalahan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pada lembaga pendidikan sekolah, tugas pengawasan dilakukan oleh para penilik dan kepala sekolah, yang lebih dikenal dengan istilah fungsi supervisi pendidikan. Oleh sebab itu, pengawasan bermakna

pembinaan. Guru sebagai manusia biasa tentunya memiliki banyak kekurangan, oleh sebab itu diperlukan pengawasan dan diberikan pembinaan agar guru dapat meningkatkan kemampuan dan kualitas kerjanya terutam dalam kegiatan belajar-mengajar.

4. Dimensi Lingkungan Fisik (*Physical Environment*)

Dimensi ini membicarakan sejauh mana lingkungan dapat mendukung pelaksanaan tugas seperti fasilitas sekolah atau sarana prasarana yang ada di sekolah tersebut. Skala yang termasuk dalam dimensi ini menurut Hadiyanto (2004: 108) adalah kelengkapan sumber dan kenyamanan lingkungan.

a) Kelengkapan sumber

Belajar mengajar sebagai suatu sistem yang tidak terlepas dari komponen-komponen yang saling berinteraksi di dalamnya. Salah satu komponen dalam proses adalah kelengkapan sumber belajar. Menurut Sanjaya (2009:174) “Sumber belajar adalah segala sesuatu yang dapat dimanfaatkan oleh siswa untuk mempelajari bahan dan pengalaman belajar sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai”. Menurut Mulyasa (2009:157) sumber belajar yang perlu dikembangkan dalam KTSP di sekolah antara lain laboratorium, pusat sumber belajar, perpustakaan dan tenaga pengelola yang profesional.

Seiring dengan itu Sanjaya (2009:175) menambahkan mengemukakan beberapa sumber belajar yang bisa dimanfaatkan

oleh guru khususnya dalam setting proses pembelajaran di dalam kelas di antaranya adalah manusia, alat dan bahan pengajaran. Yang menjadi bahan pelajaran di antaranya, adalah buku-buku, majalah, koran, dan bahan cetak lainnya, transparansi yang telah berisi pesan yang akan disampaikan, film slide, foto, gambar, dan lain sebagainya. Sedangkan yang termasuk pada alat adalah seperti overhead projector (OHP), slide projector untuk menayangkan film slide, tape, video player memutar kaset audio dan kaset video, dan lain sebagainya.

b) Kenyamanan lingkungan

Lingkungan merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kegiatan pembelajaran di sekolah. Lingkungan yang nyaman seperti jauh dari kebisingan, sarana prasarana yang memadai, ruangan yang bersih, membuat warga yang ada di sekolah menjadi betah dan nyaman berada di sekolah tersebut. Sebagaimana yang diungkapkan Mulyasa (2009:76) “lingkungan sekolah yang aman, nyaman dan tertib, optimism dan harapan yang tinggi dari seluruh warga sekolah, kesehatan sekolah, serta kegiatan yang terpusat pada peserta didik merupakan iklim yang dapat membangkitkan semangat belajar”.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan yang menjadi indikator dimensi hubungan adalah dukungan, afiliasi, kedekatan, keterlibatan. Dimensi pertumbuhan atau perkembangan pribadi indikatornya adalah minat profesional, kepercayaan, standar prestasi, orientasi pada tugas. Kemudian

dimensi perubahan dan perbaikan sistem indikatornya kebebasan staf, inovasi, tekanan kerja, pengawasan dan dimensi lingkungan fisik indikatornya kelengkapan sumber, dan kenyamanan lingkungan.,

C. Kontribusi Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru

Iklim sekolah merupakan lingkungan atau suasana yang timbul karena hubungan antar warga sekolah yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah. Iklim masing-masing sekolah selalu berbeda satu sama lain. Hal ini disebabkan karena setiap sekolah mempunyai ciri-ciri yang berbeda dengan yang lain dan ikut mempengaruhi perilaku guru-guru di sekolah. Iklim yang sehat akan membantu guru dalam memperoleh keamanan, ketenangan, dan kenyamanan serta dapat menimbulkan kerja secara obyektif. Iklim yang sehat akan menambah kegairahan guru dan siswa dengan secara aktif melaksanakan kegiatan di sekolah dan sebaliknya jika iklim sekolah tidak mendukung maka akan mempengaruhi guru dalam melaksanakan kegiatan sehingga kinerja guru kurang baik.

Guru dalam melaksanakan tugasnya juga sangat memerlukan keadaan atau suasana yang baik untuk memberikan dorongan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik. Dalam melaksanakan aktivitas, seseorang bisa saja dipengaruhi oleh lingkungan dimana ia berada atau bertugas. Sebagaimana yang dikatakan oleh Pidarta (2005:198) “Lingkungan tempat bekerja memberi pengaruh secara perlahan-lahan terhadap pembentukan kompetensi para petugas pendidikan”. Iklim organisasi yang hangat meningkatkan profesi dan performan para

pendidik. Jadi faktor iklim sekolah diduga memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja guru.

Wibowo (2009:78) menyatakan bahwa “pelaksanaan kinerja yang berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja seorang pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik”. Hal senada juga dinyatakan oleh Timpe (2002:32) yang ikut mempengaruhi kinerja adalah dikategorikan menjadi dua dasar atribut yaitu yang bersifat internal atau disposisional (dihubungkan dengan sifat-sifat orang), dan yang bersifat eksternal atau situasional (yang dapat dihubungkan dengan lingkungan seseorang). Kemudian Mulyasa (2009:235) juga mengatakan “hubungan interpersonal sesama guru dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru”.

Semakin bagus iklim suatu sekolah, maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, semakin buruk iklim sekolah semakin rendah kinerja guru. Dengan demikian, maka iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Padang.

D. Kerangka Konseptual

Kinerja guru sangat penting diperhatikan oleh kepala sekolah karena guru mempunyai peranan yang besar dalam meningkatkan mutu pendidikan serta menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Dalam hal kinerja guru, iklim sekolah yang dilihat dari dimensi hubungan, dimensi pertumbuhan dan perkembangan pribadi, dimensi perbaikan dan perubahan

sistem serta dimensi lingkungan fisik diperkirakan memiliki hubungan dengan kinerja guru. Hal ini dapat terlihat dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual
Kontribusi Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah “terdapat kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang berada pada kategori baik dengan 81,89 dari skor ideal. Berarti kinerja guru sudah baik yang ditandai dengan tingkat pencapaian kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan memberikan tindak lanjut dari hasil evaluasi hasil belajar dengan skor rata-rata 4,13.
2. Iklim sekolah pada SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang pada kategori cukup dengan 79,06 dari skor ideal. Hal ini terlihat dari masih ada guru yang belum dilibatkan dalam kegiatan di sekolah, masih adanya rasa kurang percaya antara sesama warga sekolah, masih rendahnya tekanan kerja guru dan kenyamanan lingkungan di sekolah dengan tingkat pencapaian skor rata-rata iklim sekolah 3.52.
3. Iklim sekolah mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh dengan $r_h = 0,548 > r_{table} = 0,278$ pada taraf kepercayaan 99%. Untuk melihat keberatan hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah

Kota Padang digunakan uji t dengan $t = 5,90 > t_{table} = 2,660$ pada taraf kepercayaan 99%.

4. Besarnya kontribusi Iklim sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Koto Tengah Kota Padang berdasarkan hasil penelitian adalah sebesar 30%, sisanya 70% kinerja guru dikontribusi oleh faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas yang telah dikemukakan sebelumnya, maka ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan antara lain:

1. Guru sebagai tenaga pengajar yang memegang peranan penting dalam pendidikan agar dapat berpartisipasi dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif dengan cara ikut terlibat di setiap kegiatan yang menunjang kemajuan sekolah dan menanamkan sikap saling percaya. Apabila Bapak/Ibu telah berperan secara aktif dalam menciptakan dan menjaga iklim sekolah yang kondusif, maka kinerja yang tinggi akan dapat diwujudkan dengan mudah dan dapat ditingkatkan.
2. Kepala sekolah sebagai pimpinan memiliki wewenang dan kebijakan yang dapat dimanfaatkan untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Beberapa hal yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan iklim sekolah seperti: melibatkan guru dalam setiap kegiatan di sekolah, membina guru dalam mewujudkan sikap saling percaya dan menciptakan

kenyamanan lingkungan sekolah. Oleh sebab itu kepala sekolah diharapkan tetap dapat memantau setiap kegiatan dan keadaan sekolah yang dapat menunjang terwujudnya iklim sekolah yang kondusif.

3. Kepada pengawas pendidikan agar dapat membina sekolah dalam menciptakan iklim yang kondusif sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan.
4. Peneliti menyarankan kepada peneliti lanjutan untuk menelaah serta meneliti lebih lanjut tentang kinerja guru ini dengan tempat penelitian berbeda sehingga dapat dijadikan bahan rujukan oleh peneliti-peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Melton Putra
- Dalyono, M. 2010. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dimiyati, Mudjiono. 1999. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Djaali. 2008. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ediosman. 2010. *Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Tilatang Kamang Kabupaten Agam. Tesis tidak diterbitkan*. PPs-UNP.
- Friedman, Howard S dan Schustack Miriam W. 2006. *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Hadiyanto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasbullah. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- http://Djajendra.corporate_motivator/bekerja-untuk-kuantitas-kualitas-kerja-yang-baik.html. di access tanggal 16 Februari 2012.
- <http://syaiful-bahri.blogspot.com/peranan-kepemimpinan-kepala-sekolah-dan-iklim-sekolah-terhadap-kinerja-guru.html>. di acces tanggal 27 September 2011.
- <http://rastodio.com/pendidikan/iklim-sekolah-school-climate.html>. di acces tanggal 7 November 2011.
- Imron, Ali. 2004. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Malang: Depdiknas.
- Kamaluddin. 1989. *Manajemen*. Jakarta: Debdikbud.
- Kamars, M. Dachnel. 2004. *Administrasi Pendidikan Teori dan Praktek*. Jakarta: Bumi Aksara