

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guru merupakan tenaga pendidik yang memiliki peranan penting dalam keberhasilan pendidikan di sekolah dan menjadi ujung tombak pengelola pendidikan dan pengajaran memiliki jabatan fungsional yang harus berlandaskan pada kompetensi profesional. Guru tidak hanya berperan dalam mentransfer ilmu kepada peserta didik tetapi memberikan teladan sikap, ucapan dan perilaku. Oleh karena itu pihak sekolah harus meningkatkan kinerja para guru sebagai lembaga pengembangan ilmu yang bertujuan melahirkan masyarakat yang berpengetahuan, berkeahlian, kompeten, dan terampil.

Peningkatan kinerja guru tidak terlepas dari peningkatan iklim organisasi yang lebih baik, dan berkurangnya tingkat stres dalam lingkungan kerja (Suandi et al. 2014, 24). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru juga dapat dilihat dari peran serta SDM yang ada dengan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab dan tepat waktu. Wahab (2016, 107-118) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh individu, kelompok dan organisasi:

Kinerja karyawan pada level individu dipengaruhi oleh karakteristik biografis, kepribadian, nilai-nilai dan sikap, kemampuan. Pada level kelompok, kinerja dipengaruhi oleh interaksi dan dinamika individu dalam kelompok, seperti komunikasi, kepemimpinan, konflik, kekuasaan dan politik. Sementara itu pada level organisasi, kinerja anatara lain dipengaruhi oleh budaya organisasi, disain organisasi, stress kerja, kultur manusia, kepemimpinan, iklim kerja dan organisasi, budaya kerja dalam organisasi, gaji, dan hubungan sosial.

Sebagai sekolah Buddhist, iklim di dalam sekolah Triratna seyogyanya bernuansa dan bernilai Buddhist. Iklim organisasi adalah karakteristik-karakteristik yang dimiliki oleh sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya. Karakteristik ini terlihat dari situasi dan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan secara subyektif oleh para anggota organisasi yang terlibat dalam hal ini adalah guru serta berhubungan dengan sikap dan perilaku mereka.

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami seseorang yang bekerja yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor, baik konflik peran, hubungan dalam pekerjaan, pengembangan karier, serta faktor lainnya terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Faktor intrinsik pekerjaan dapat berupa beban kerja yang banyak, banyaknya tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu, dan sebagainya, kurangnya dukungan, kurangnya relasi yang baik dengan rekan kerja. Kondisi stres ini juga menyebabkan guru merasa *burnout* (Noor 2016, 2).

Masih terdapat guru yang memiliki kinerja yang di bawah standart yang diharapkan di sekolah Triratna. Mereka melaksanakan tugasnya hanya sebagai rutinitas semata. Inovasi bagi guru relatif tertutup dan kreativitas diasumsikan bukan merupakan prestasi mereka. Kurangnya komunikasi di antara rekan sekerja guru dan kepala sekolah menunjukkan sistem dalam organisasi tidak berjalan dengan baik. Namun masih banyak guru yang melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, penuh semangat dan keikhlasan. Kelemahan manajemen pendidikan dalam iklim organisasinya, ada saja guru-guru yang tidak solid, selalu berbeda pendapat dan mengambil keputusannya masing-masing karena berbeda prinsip.

Sekolah Triratna menerapkan kurikulum nasional sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan. Dalam wawancara dengan Koordinator Yayasan disebutkan bahwa kurikulum yang terus berganti membutuhkan waktu, tenaga dan biaya untuk menyesuaikan dengan ritme kerja. Kurikulum yang saat ini diterapkan di SMA adalah kurikulum KTSP sedangkan kurikulum 2013 diterapkan di SMK.

Hal tersebut di atas juga merupakan salah satu penyebab *turnover* guru dinilai cukup tinggi di SMA Triratna khususnya seperti yang terpapar di tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Jumlah Guru yang keluar

Tahun	SD	SMP	SMA	Total keluar	Total Guru
2013	1	3	1	5	65
2014	1	1	5	7	64
2015	2	1	3	6	60
2016	3	1	2	6	59

Sumber: Transkrip wawancara Koordinator Yayasan Triratna

Rata-rata guru yang mengajar di Sekolah Triratna merupakan guru senior dengan usia rata-rata 40 tahun, sehingga kemampuan mengajar dengan menggunakan teknologi tidak memadai seperti membuat bahan pengajaran menggunakan power point atau menampilkan video-video tentang pembelajaran dari youtube yang dapat membantu siswa untuk mengerti bahan pembelajaran tersebut. Ketika kebutuhan untuk menguasai teknologi dibutuhkan oleh para guru di sekolah, sehingga timbul stres atas tuntutan tersebut sedangkan tugas rutin tetap harus dijalankan seperti biasa.

Selain itu, Sekolah Triratna juga mulai memberikan penekanan pada setiap pembelajaran di sekolah dengan Pendidikan Nilai-nilai Kemanusiaan (PNK)/ budi pekerti dan pendidikan yang membangkitkan kesadaran (*Mindfulness*) sejak

pergantian ketua Yayasan Triratna. Pendidikan nilai-nilai kemanusiaan merupakan pendidikan yang mengembangkan sifat-sifat utama dalam diri manusia yang berupa kasih sayang, kebenaran, kebajikan, kedamaian, tanpa kekerasan, kebijaksanaan dan kesadaran. Guru menghadapi kesulitan dalam menerapkan cara bagaimana mengembangkan kesadaran secara Buddhistik dalam pembelajaran. Kesadaran hanya dijelaskan dalam bentuk teori di kelas, sehingga sulit dimengerti dan diterapkan oleh siswa.

Hal yang juga pernah terjadi ketika guru tidak mengkomunikasikan kekurangan guru-guru lain di sekolah dengan pimpinan sekolah, dan tidak terampil tetapi menceritakan hal-hal tersebut kepada orang tua siswa. Hal ini mengakibatkan kesalahpahaman pihak luar terhadap sekolah dan menimbulkan iklim organisasi sekolah tidak kondusif dan menimbulkan tekanan kepada guru-guru sekolah.

Berdasarkan kondisi-kondisi tersebut maka perlu dikaji kembali mengenai kebijakan-kebijakan tentang peningkatan kinerja guru, upaya yang dilakukan pemerintah dan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Bertolak dari latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang hubungan iklim organisasi, dan stres dengan kinerja guru di SMA Triratna.

1.2 Identifikasi Masalah

Kinerja guru yang baik akan berdampak pada proses pembelajaran dan kualitas siswa dan lulusan. Berdasarkan latar belakang di atas penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan yang perlu dipecahkan. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Iklim organisasi sekolah yang baik memiliki hubungan dengan kinerja guru sesuai dengan standar yang diharapkan
- 2) Stres yang dirasakan oleh guru diakibatkan oleh adanya penerapan sistem baru dalam sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru
- 3) Stress kerja yang dirasakan oleh guru dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan dan kapasitasnya memiliki hubungan dengan kinerja guru
- 4) Guru berusaha mengatasi stres dengan cara berpikir positif untuk meningkatkan kinerja
- 5) Upaya yang harus dilakukan agar terciptanya iklim organisasi yang kondusif
- 6) Komunikasi kepala sekolah dengan guru-guru membantu meningkatkan iklim organisasi yang baik
- 7) Kepribadian dan nilai-nilai budaya yang mencerminkan karakteristik guru yang mempengaruhi pola pikir, emosi, dan perilaku, sehingga terlihat pada cara bertindak guru di sekolah.

1.3 Batasan Masalah

Menelaah latar belakang berbagai faktor yang berhubungan dengan kinerja guru, maka penelitian ini membatasi masalah yang telah diidentifikasi di atas untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dan stres dengan kinerja guru SMA Triratna Jakarta Barat dengan ukuran kinerja guru berdasarkan pada standar yang ada di sekolah.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah iklim organisasi berhubungan dengan kinerja?
- 2) Apakah stres berhubungan dengan kinerja?
- 3) Apakah iklim organisasi dan stres berhubungan dengan kinerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru
- 2) Untuk menganalisis hubungan stres dengan kinerja guru
- 3) Untuk menganalisis hubungan iklim organisasi dan stres secara bersamaan dengan kinerja guru.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, tidak hanya untuk peneliti, namun juga untuk berbagai pihak.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dari sisi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan dalam dunia pendidikan, serta dapat memperkaya hasil penelitian kinerja guru, terutama terkait dengan iklim organisasi, dan stres di sekolah. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi penelitian-penelitian lain yang terkait dengan variabel dalam penelitian ini, sehingga menjadi sumber bacaan yang dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada pembaca.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat:

- 1) Sebagai bahan masukan bagi SMA Triratna dalam membuat iklim organisasi sekolah yang kondusif sehingga dapat mengurangi stres dan meningkatkan kinerja guru.
- 2) Memberikan pemahaman yang tepat bagi manajemen sekolah iklim organisasi sekolah yang ada saat ini agar dapat mencari solusi untuk membuat iklim organisasi yang sehat.
- 3) Memberikan pemahaman yang tepat kompetensi pedagogik guru yang baik agar dapat mengurangi stress sehingga dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.
- 4) Memberikan pemahaman yang tepat kondisi kinerja guru-guru SMA Triratna saat ini, sehingga para guru dan manajemen sekolah dapat merencanakan proses pembelajaran yang lebih baik dan optimal.

- 5) Memberikan pemahaman yang tepat tingkat stress pada guru, agar mereka dapat menangani stress dan meningkatkan kinerja serta membuat iklim sekolah yang kondusif untuk proses pembelajaran siswa.

1.7 Sistematika Penulisan

Kerangka penulisan tesis ini tersusun atas lima bab dengan perincian pada masing-masing bab. Dalam bab satu, penulis mengemukakan beberapa hal penting yang berkaitan dengan latar belakang diadakan penelitian. Kemudian dilanjutkan dengan identifikasi beragam masalah yang terkait dengan latar belakang, sehingga penulis perlu membuat batasan masalah. Mengacu pada batasan masalah yang ada, maka disusun rumusan masalah yang akan dijawab melalui serangkaian penelitian dan menjadikannya sebagai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna, sehingga dituliskan pula manfaat dari penelitian ini, dan secara keseluruhan tesis ini dijabarkan dalam sistematika penulisan.

Pada bab dua terdapat landasan teori yang menjelaskan tentang variabel-variabel dalam penelitian. Dalam bab ini, diuraikan kajian pustaka yang digunakan oleh peneliti untuk menjelaskan teori mengenai iklim kinerja, organisasi dan stres melalui beberapa praktisi sebelumnya. Kerangka berpikir serta hipotesis penelitian juga dipaparkan pada bab ini.

Bab tiga menjelaskan tentang metodologi penelitian. Dalam bab ini, peneliti menguraikan desain dan langkah-langkah penelitian yang berguna untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, serta menginterpretasikan data. Selain itu, dijelaskan secara jelas setting dan subyek penelitian.

Bab empat menjawab rumusan masalah yang telah dijabarkan pada bab satu. Rumusan masalah yang ada dijawab dengan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang diperoleh. Dalam bab ini, penulis memaparkan hasil analisis data yang didapatkan dari subyek penelitian dan interpretasi data mengenai masing-masing variabel penelitian, serta mengaitkannya dengan landasan teori yang ada.

Bab lima terdiri dari kesimpulan, implikasi, dan saran. Dalam bab ini, peneliti menuliskan kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi di dunia pendidikan, serta saran sebagai penutup yang dapat bermanfaat bagi sekolah dari penelitian yang dilakukan.

