

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara sederhana, pendidikan sering dipandang sebagai upaya manusia untuk membentuk kepribadian seseorang sesuai dengan norma budaya dan sosial. Pendidikan mengacu pada bimbingan atau bantuan yang diberikan oleh orang dewasa dengan maksud membantu anak menjadi dewasa. Selain itu, pendidikan diartikan sebagai suatu usaha yang dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok individu untuk menjadi dewasa atau mencapai tingkat kehidupan atau kehidupan mental yang lebih tinggi.

Dengan memaksimalkan sumber daya manusia, pendidikan merupakan salah satu cara untuk mencapai tingkat keberhasilan pembangunan nasional. Karena kualitas sumber daya yang dimiliki bangsa Indonesia menentukan kejayaan atau keberhasilan pembangunan nasional, sumber daya manusia bangsa adalah aset yang akan membantu negara Indonesia dalam mencapai kejayaan itu.¹ Karena terlibat langsung dalam proses pembelajaran di kelas dan berperan sangat penting dalam meningkatkan kualitas siswanya, guru menjadi garda terdepan dalam berbagai upaya peningkatan standar pendidikan nasional. Menurut Slameto, peran guru dalam proses belajar mengajar adalah untuk mendukung, mengarahkan, dan memfasilitasi kemajuan anak-anak menuju tujuan mereka. Karena guru sering menjadi panutan bagi anak-anak, mereka adalah kontributor

¹Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2006), 1

utama pendidikan formal pada umumnya. Adalah tugas guru untuk memantau segala sesuatu yang terjadi di kelas untuk mendukung perkembangan anak.²

Kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai keterampilan dan kompetensi yang dimilikinya merupakan indikator kinerja guru yang baik. Kemampuan guru untuk menunjukkan kompetensi atau keterampilan mengajarnya merupakan intisari dari kinerja guru. Artinya kinerja seorang guru dapat dinilai dari seberapa baik mereka dapat merencanakan dan merancang pembelajaran yang menarik, seberapa baik mereka mengetahui bahan ajar mereka, seberapa baik mereka menyajikan materi pembelajaran secara sistematis, dan seberapa baik mereka memilih strategi dan metode pengajaran yang tepat (berdasarkan karakteristik anak dan tujuan pembelajaran). kemampuan guru untuk mengkondisikan kelas agar tercipta lingkungan belajar yang kondusif, serta kemampuan guru untuk mengevaluasi hasil belajar secara cermat dan objektif.³

Kinerja yang dilaksanakan oleh guru harus menilai bahwa kerjanya adalah sebuah perintah dari Allah SWT terhadap manusia untuk bekerja dan pekerjaan mereka tersebut akan dinilai.

Allah berfirman dalam Q.S. At-Taubah/9: 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

²Vetti Priskilla Wardani, *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Anak Kelompok B TK Dharma Wanita*, (Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), 2-3

³La Rino, *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Di SMP Negeri 2 Lasalimu Kabupaten Buton*, (IAIN Kendari, 2014), 2-3

Artinya : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Berpedoman pada ayat diatas, sangat jelas bahwa pekerjaan seorang guru adalah pekerjaan yang dapat dipercaya dan profesional yang harus dilakukan secara maksimal untuk memberikan pengajaran yang berkualitas tinggi kepada siswa. Untuk bertanggung jawab secara sosial dan bertanggung jawab atas ilmunya, guru berkewajiban untuk menyebarluaskan dan menyalurkan ilmunya.

Salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran guru adalah iklim kerja. Iklim kerja yang kondusif adalah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan guru. Untuk itu perlu dipahami beberapa hal yang mempunyai peran penting dalam penciptaan iklim kerja yang kondusif, yaitu lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya, ketiga aspek tersebut dalam proses pembelajaran haruslah saling mendukung.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang menunjang keberhasilan proses pembelajaran. Lingkungan kerja yang benar-benar tepat adalah lingkungan yang menunjang kelancaran dan kelangsungan proses pembelajaran yang dilaksanakan. Oleh karena itu, penting untuk memahami lingkungan fisik, sosial, dan budaya. Proses pembelajaran harus didukung oleh ketiga komponen tersebut, karena semuanya berperan penting dalam menumbuhkan lingkungan kerja yang positif.

Dalam lingkungan sosial yang positif, siswa dapat berinteraksi dengan baik satu sama lain, guru dapat berinteraksi dengan siswa, guru dapat berinteraksi dengan guru, atau guru dapat berinteraksi dengan tenaga kependidikan.⁴

Berdasarkan fenomena yang peneliti temukan pada madrasah tsanawiyah di kota Banjarmasin terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara madrasah tsanawiyah swasta dengan madrasah tsanawiyah negeri. Dimana pada madrasah tsanawiyah negeri guru yang berstatus ASN umumnya akan mendapatkan gaji yang sesuai dengan ketentuan pemerintah, sedangkan guru di madrasah tsanawiyah swasta mendapatkan gaji berdasarkan ketentuan dari pihak yayasan atau pihak yang berwenang. Akan tetapi walaupun terdapat perbedaan gaji tersebut kinerja guru yang ada di madrasah tsanawiyah swasta tidak jauh berbeda dengan guru yang ada di madrasah tsanawiyah negeri. Dari fenomena ini dapat peneliti simpulkan bahwa iklim sekolah yang positif menjadi salah satu faktor yang memiliki hubungan dengan kinerja seorang guru.

Hal itu sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Melisa Rizkiani Putri tentang “Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru di SMPiP Azzahra” berdasarkan hasil perhitungan korelasi product moment antara iklim organisasi dan kinerja guru di SMPiP Azzahra Pondok Petir, bahwa perhitungan yang diperoleh dari koefisien korelasi (r) sebesar 0,810 dan diketahui bahwa r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,374 ini berarti r -hitung $>$ r -tabel

⁴Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 121-122

(0,810 > 0,374). Hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat tinggi antara iklim organisasi dengan kinerja guru.⁵

Berdasarkan latar belakang dan fakta di atas maka peneliti perlu untuk mengetahui lebih dalam tentang hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru madrasah tsanawiyah di kota Banjarmasin.

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap judul penelitian ini, penulis merasa perlu mengemukakan penegasan mengenai istilah yang digunakan sebagai berikut:

1. Iklim sekolah

Iklim sekolah adalah suatu kualitas situasi dan kondisi, peristiwa, maupun keadaan di sekolah yang mempengaruhi kerja personil di dalamnya, baik individu dan kelompok dalam lingkungan madrasah dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara bersama, yang menggambarkan tanggung jawab, tugas dan peran masing-masing, dukungan kerja yang diberikan, dan hubungan antar personil di madrasah.

2. Kinerja guru

Kinerja guru adalah hasil dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuannya dan merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi kemampuan dan

⁵Melisa Rizkiani Putri, *Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru di SMP/IP Azzahra*, (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015), 77

keterampilan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran.

3. Madrasah tsanawiyah di kota Banjarmasin

Madrasah tsanawiyah di kota Banjarmasin yang peneliti maksud adalah beberapa lembaga pendidikan tingkat menengah pertama yang berbasis madrasah swasta di kota Banjarmasin, yaitu MTs Muhammadiyah 1, MTs Muhammadiyah 3 Al-Furqan, dan MTs Al-Ikhwan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana iklim madrasah tsanawiyah swasta di kota Banjarmasin?
2. Bagaimana kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di kota Banjarmasin?
3. Seberapa besar tingkat hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru di madrasah tsanawiyah swasta di kota Banjarmasin?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari fokus penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana iklim madrasah tsanawiyah swasta di kota Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di kota Banjarmasin.

3. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru di madrasah tsanawiyah swasta di kota Banjarmasin.

E. Signifikansi Penelitian

1. Signifikansi Teoritis

Penelitian ini dapat dapat memberi manfaat sebagai khasanah ilmu pengetahuan, pengalaman dan wawasan. Khususnya mengenai hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru serta hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan literature penelitian yang akan datang.

2. Signifikansi Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi beberapa pihak yang berpartisipasi antara lain:

a. Bagi pihak sekolah

Hasil penelitian dapat dimanfaatkan sebagai sumbang pemikiran dan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengoptimalkan pembiasaan iklim sekolah dan kinerja guru sehingga dapat bermanfaat untuk semua pihak.

b. Bagi guru

Hasil penelitian dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dan melihat pengembangan kinerja melalui iklim sekolah yang ada di madrasah tsanawiyah di kota Banjarmasin.

c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah wawasan pengetahuan serta meningkatkan pengembangan khasanah keilmuan khususnya yang berkaitan dengan iklim sekolah dan kinerja guru.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Iis Melinda, IAIN Batusangkar. Membahas mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Batusangkar dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa iklim kerja pada Madrasah Aliyah di kecamatan Gantarang kabupaten Bulukumba berada pada kategori tinggi dengan persentase 75,2% yang menandakan bahwa iklim kerja tersebut termasuk kondusif. Kinerja guru pada Madrasah Aliyah di kecamatan Gantarang kabupaten Bulukumba berada pada kategori tinggi dengan persentase 76,7% yang menandakan bahwa kinerja guru sudah termasuk baik. Iklim kerja pada Madrasah Aliyah di kecamatan Gantarang kabupaten Bulukumba berpengaruh terhadap kinerja guru dengan koefisien determinansi sebesar 0,382 sehingga kinerja guru 38,2% ditentukan oleh iklim kerja dan 61,8% ditentukan oleh faktor lain diantaranya kepemimpinan, budaya sekolah, kompetensi guru, motivasi guru. Berdasarkan uraian tersebut, terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yang menjadikan pertimbangan bagi peneliti dalam menentukan fokus kajian penelitian, adapun perbedaannya yaitu penelitian ini membahas pengaruh

iklim kerja terhadap kinerja guru sedangkan penelitian saya membahas hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru.⁶

2. Desy Noor Indah Fitriana, Universitas Negeri Yogyakarta. Membahas mengenai pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di kecamatan Muntilan kabupaten Magelang dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru SD, dengan $\beta (0,723) > 0$ dan sumbangan sebesar 26,4%. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD dengan dibuktikan $\beta (0,791) > 0$ dan kontribusi sebesar 33%. Iklim sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD, yang mana $\beta_1 (0,467) > 0$ dan $\beta_2 (0,601) > 0$. Sumbangan yang diberikan terhadap kinerja guru SD sebesar 42,2%, sedangkan 57,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut, terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yang menjadikan pertimbangan bagi peneliti dalam menentukan fokus kajian penelitian, adapun perbedaannya yaitu penelitian ini membahas mengenai pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sedangkan penelitian saya membahas hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru.⁷
3. Indira Septianty R, Pascasarjana IAIN Bengkulu. Membahas mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja

⁶Iis Melinda, *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Batusangkar*, IAIN Batusangkar, 69-70

⁷Desy Noor Indah Fitriana, *Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang*, Universitas Negeri Yogyakarta, 80

guru sekolah menengah kejuruan negeri (SMKN) 2 kota Bengkulu dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru SD, dengan $\beta (0,723) > 0$ dan sumbangan sebesar 26,4%. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD dengan dibuktikan $\beta (0,791) > 0$ dan kontribusi sebesar 33%. Iklim sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD, yang mana $\beta_1 (0,467) > 0$ dan $\beta_2 (0,601) > 0$. Sumbangan yang diberikan terhadap kinerja guru SD sebesar 42,2%, sedangkan 57,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut, terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yang menjadikan pertimbangan bagi peneliti dalam menentukan fokus kajian penelitian, adapun perbedaannya yaitu penelitian ini membahas mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru sedangkan penelitian saya membahas hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru.⁸

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan.

⁸Indira Septianty R, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah kejuruan Negeri (SMKN) 2 Kota Bengkulu, IAIN Bengkulu, 101

Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Adapun hipotesis penelitian ini, yaitu:

1. H_a = Ada hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah swasta di kota Banjarmasin.
2. H_o = Tidak ada hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah swasta di kota Banjarmasin.

H. Asumsi Penelitian

Asumsi adalah anggapan yang belum terbukti kebenarannya dan memerlukan pembuktian secara langsung, dalam penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa:

1. Iklim sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru.
2. Banyak hal yang berhubungan dengan kinerja guru salah satunya iklim sekolah yang ada di lingkungan tersebut.
3. Iklim sekolah dan kinerja guru memiliki hubungan yang erat satu sama lain.

I. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penyusunan skripsi ini mengacu pada buku Pedoman Penulisan karya tulis ilmiah Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin tahun 2022, sebagai berikut:

Bagian awal terdiri dari halaman sampul, halaman logo, halaman judul, halaman pernyataan keaslian tulisan, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman abstrak, halaman kata pengantar, halaman transliterasi, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, dan halaman daftar lampiran.

Bab I berisi pendahuluan yang terdiri dari uraian latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, alasan memilih judul, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, anggapan dasar, hipotesis penelitian, kerangka berpikir dan sistematika penelitian.

Bab II berisi landasan teori yang terdiri dari beberapa subbab pemaparan mengenai iklim sekolah dan kinerja guru.

Bab III berisi metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, variable dan indikator, teknik pengumpulan data, instrumen pengumpulan data, validitas dan realibilitas instrumen, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan prosedur penelitian.

Bab IV berisi hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data, analisis data. Dalam bab ini menguraikan analisis tentang iklim sekolah dan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di kota Banjarmasin.

Bab V berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan dari serangkaian pembahasan dan saran-saran yang disampaikan atas hasil penelitian.