

PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN GUNUNG TALANG KABUPATEN SOLOK

Rahmi Fitria

Guru SD 03 Simpang Rumbio Kec. Lubuk Sikarah Kota Solok
E-mail: fitri_mpi12018@yahoo.co.id



Abstract: Effect of Teacher Competence and Organizational Climate on Performance of Islamic Education teachers elementary school in District of Gunung Talang in Solok regency. Issues raised in this study is the effect of teacher competence and school organizational climate on the performance of Islamic religious education teachers at the elementary school in the district of Gunung Talang in Solok regency. This study aims to determine the effect of teacher competence and organisasisekolah climate on the performance of Islamic religious education teacher elementary school in the district of Gunung Talang in Solok regency

The results of heypothesis testing showed that: (1) there is a positive dan significant impact competence of teachers on teacher performance of Islamic Education Elementary School Of 31.4% and (2) there is a positive dan significant impact school organizational climate on the teachers performance of Islamic Education Elementary School of 48.8% (3)) there is a positive dan significant impact competence of teachers and school organizational climate jointly on the teachers performance of Islamic Education Elementary School of 55.9%

Kata Kunci: Kinerja, kompetensi, iklim organisasi

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. Guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai,

karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan persekolahan.(Suyanto dan Hisyam, 2000: 27)

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan tugas guru ialah kinerjanya didalam merencanakan/merancang, melaksanakan dan mengevaluasi proses belajar mengajar. Untuk meningkatkan kinerja guru,

terlebih dahulu harus mengetahui fungsi-fungsi guru. Menurut Suparlan fungsi guru dalam proses belajar mengajar adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan sebagai pelatih(Suparlan,2005: 28)

Agar tugas dan tanggung jawab guru dapat dilaksanakan dengan baik, maka guru harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja adalah prestasi yang terlihat atau kemampuan kerja apa yang dicapai. Supaya guru dapat menghasilkan kinerja yang baik, seorang guru harus mempunyai kemampuan, kemauan, dan usaha dalam kegiatan proses belajar mengajar yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi hasil belajar.

Kinerja yang telah dilakukan oleh guru harus dinilai sebagaimana perintah Allah terhadap manusia untuk bekerja dan pekerjaan mereka tersebut akan dinilai sebagaimana firman Allah dalam QS At-Taubah: 105:

Dan Katakanlah: "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.

Kinerja guru diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Namun demikian masih banyak persoalan-persoalan yang menyangkut tentang kinerja guru yang ditemukan dilapangan.

Di sekolah-sekolah masih banyak ditemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja guru. Dari hasil supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas, ditemukan banyaknya

guru yang belum mampu membuat atau menyusun perencanaan pembelajaran, dan ada kecendrungan *copy paste* perangkat pembelajaran milik guru lain atau sekolah lain. Dalam pelaksanaan proses pembelajaran dikelas juga ditemukan guru-guru yang menyelenggarakan proses pembelajaran tidak sesuai dengan apa yang direncanakan dalam RPP, dan proses pembelajaran masih dominan berpusat pada guru, serta kurang penggunaan media pembelajaran.

Karena persiapan dan proses pembelajaran yang demikian, persoalan kemudian merembet pada pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Tidak semua guru melaksanakan kegiatan ini sesuai dengan prosedur yang berlaku, sehingga belum sepenuhnya mampu mencerminkan hasil belajar yang sesungguhnya.

Upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi guru. Guru yang kompeten secara profesional harus memiliki berbagai keterampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru dan lain sebagainya.

Hal lain yang perlu diperhatikan adalah suasana lingkungan kerja yang kondusif dalam organisasi agar guru dapat mengaktualisasikan diri. Iklim organisasi sekolah merupakan salah satu faktor yang berhubungan terhadap kinerja guru yang dapat diwujudkan dengan perilaku guru dalam organisasi sekolah karena perilaku seseorang ditentukan lingkungan tempat mereka berada.

Wirawan mengatakan bahwa; "Iklim organisasi yang baik dan kondusif akan terlihat suasana yang harmonis dan berdampak terhadap kinerja individu dalam keseharian

dan sebaliknya iklim organisasi yang kurang kondusif cenderung menjurus kepada perilaku yang negatif. Iklim organisasi memengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian memengaruhi kinerja mereka dan kemudian mempengaruhi kinerja organisasi”. (Wirawan. 2007: 124)

Kinerja guru di dalam organisasi sekolah pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan guru dalam ikut serta mendukung proses belajar mengajar. Dalam sekolah efektif, perhatian khusus diberikan kepada penciptaan dan pemeliharaan iklim yang kondusif untuk belajar. Iklim yang kondusif di sekolah juga akan berpengaruh pada kinerja guru, diantaranya: pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Bedasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa kepala sekolah dan guru, penulis melihat bahwa guru-guru yang memiliki kompetensi yang baik dan didukung oleh iklim sekolah yang kondusif memiliki kinerja yang baik, sedangkan guru-guru yang kompetensinya kurang baik dan tidak didukung oleh iklim sekolah yang kondusif memiliki kinerja yang tidak begitu baik.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ Pengaruh kompetensi

guru dan iklim sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar di Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok”.

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu seberapa besar pengaruh kompetensi guru dan iklim sekolah secara terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar di Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui besar pengaruh kompetensi guru dan iklim sekolah secara terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar di Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok.

PEMBAHASAN

1. Kinerja Guru

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performancel actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang.

Dengan demikian kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Jadi dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru adalah gambaran hasil kerja seorang guru yang berkaitan dengan tugas yang diembannya dan didasarkan atas tanggung jawab profesional yang dimiliki guru tersebut.

Mulyasa menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi guru. (Mulyasa, 2007:100) Hal ini selaras dengan pernyataan Simanjuntak yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu adalah: (1) Kompetensi Individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan kerja, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan motivasi dan etos kerja. (2) Dukungan Organisasi yang meliputi pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. (3) Dukungan Manajemen yang meliputi sistem kerja dan hubungan industrial. (Simanjuntak, 2005: 65)

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru diantaranya meliputi: 1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), 2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*) dan 3) penilaian pembelajaran. (Rusman, 2011:340)

2. Kompetensi Guru

Kompetensi menurut Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan: bab 1 tentang ketentuan umum pasal 1 ayat 10, “kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan,

dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

Kompetensi yang dimaksud adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas keprofesionalannya. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Dari definisi di atas, kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, serta kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman pembelajaran yang dilakukan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas) Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: a) pedagogik, b) kepribadian, c) sosial, dan d) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

3. Iklim Organisasi Sekolah

Hoy dan Miskel, mengemukakan bahwa : *Organization climate is a relatively enduring quality of school environment that experience by teachers affect their behavior, and is besed om*

their collective perception of behavior in school. A climate emerges through the interaction of members and exchange of sentiment among them. The climate of a school is its "personality". (Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. 2001:431)

Berdasarkan definisi tersebut iklim organisasi sekolah dapat didefinisikan sebagai suasana lingkungan sekolah, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial pekerjaan yang dapat dirasakan oleh orang-orang yang terlibat didalam proses pembelajaran, langsung atau tidak langsung yang tercipta akibat kondisi kultural organisasi sekolah tersebut.

Menurut Higgins ada empat faktor yang mempengaruhi iklim organisasi di sekolah yaitu:

- 1) Manajer/pimpinan
- 2) Tingkah laku guru
- 3) Tingkah laku kelompok kerja
- 4) Faktor eksternal organisasi.

Iklim organisasi mengandung komponen-komponen:

- 1) Kepemimpinan, yang terdiri dari:
 - (a) Identitas organisasi
 - (b) Tanggungjawab
 - (c) Pengawasan, dan
 - (d) Penghargaan dan hukuman.
- 2) Hubungan antar individu yang terdiri dari:
 - (a) Keakraban
 - (b) Dukungan
 - (c) Bimbingan
 - (d) Konflik.

Penelitian ini tergolong peneliti korelasional yang bertujuan untuk mengukur

tentang ada atau tidak adanya pengaruh antara dua atau lebih variabel yang diajukan peneliti dengan ukuran-ukuran yang valid dan reliabel (Abdul Halim, 2010:124)

Dalam penelitian ini penulis memakai metode kuantitatif yang bersifat penelitian korelasional, sementara analisis yang digunakan adalah analisis regresi ganda, ini merupakan suatu metode untuk mengetahui kontribusi dari kedua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan memakai metode ini nanti akan kelihatan ada atau tidaknya pengaruh kompetensi guru dan iklim organisasi terhadap kinerja guru pendidikan agama islam sekolah dasar di kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel kinerja guru, taraf pencapaian responden berketegori baik sebesar 89,42%. Pada variabel kompetensi guru, taraf pencapaian responden berketegori baik sebesar 89,86%. Dan pada variabel iklim organisasi sekolah, taraf pencapaian responden berketegori baik sebesar 86,53%.

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAI dan telah teruji pada taraf kepercayaan 95%. Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru PAI SD di kecamatan Gunung Talang sebesar 31,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa 31,4 % keberhasilan kinerja ditentukan oleh kompetensi guru.

Hasil analisis regresi sederhana kompetensi guru terhadap kinerja guru menunjukkan $\hat{y} = 98,161 + 0,347 X_1$. Persamaan ini mengisaratkan terdapatnya

hubungan fungsional yang positif antara kompetensi guru terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis tersebut dapat dinyatakan bahwa kompetensi guru mempunyai hubungan prediktif dengan kinerja guru dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,314. Ini menunjukkan bahwa kompetensi guru berperan dalam meningkatkan kinerja guru PAI dengan kontribusi sebesar 31,4 %. Artinya semakin meningkat kompetensi guru akan semakin meningkat pula kinerja guru PAI, demikian sebaliknya. Dengan demikian kompetensi guru suatu hal yang urgen dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan iklim organisasi sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAI dan telah teruji pada taraf kepercayaan 95%. Pengaruh Iklim organisasi terhadap kinerja guru PAI SD di kecamatan Gunung Talang sebesar 48,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa 48,8 % keberhasilan kinerja ditentukan oleh kompetensi guru.

Hasil analisis regresi sederhana Iklim organisasi terhadap kinerja guru menunjukkan $\hat{y} = 100,231 + 0,554 X_2$. Persamaan ini mengisyaratkan terdapatnya hubungan fungsional yang positif antara Iklim organisasi terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis tersebut dapat dinyatakan bahwa Iklim organisasi mempunyai hubungan prediktif dengan kinerja guru dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,488. Ini menunjukkan bahwa Iklim organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja guru PAI dengan kontribusi sebesar 48,8 %. Artinya semakin meningkat Iklim organisasi akan semakin meningkat pula

kinerja guru PAI, demikian sebaliknya. Dengan demikian kompetensi guru suatu hal yang urgen dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan kompetensi guru dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAI dan telah teruji pada taraf kepercayaan 95% selanjutnya dapat diinterpretasikan bahwa kompetensi guru dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Pengaruh kompetensi guru dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAI SD di kecamatan Gunung Talang sebesar 55,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa 55,9 % keberhasilan kinerja ditentukan oleh kompetensi guru dan iklim organisasi.

Hasil analisis regresi ganda kompetensi guru dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru menunjukkan $75,837 + 0,443 X_1 + 0,186 X_2$. Persamaan ini mengisyaratkan terdapatnya hubungan fungsional yang positif antara kompetensi guru dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis tersebut dapat dinyatakan bahwa kompetensi guru dan iklim organisasi secara bersama-sama mempunyai hubungan prediktif dengan kinerja guru dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,559. Ini menunjukkan bahwa kompetensi guru dan iklim organisasi secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan kinerja guru PAI dengan kontribusi sebesar 55,9 %. Artinya semakin meningkat kompetensi guru dan iklim organisasi secara bersama-sama akan semakin meningkat pula kinerja guru PAI, demikian sebaliknya.

Dengan demikian kompetensi guru dan iklim organisasi merupakan hal yang urgen dalam meningkatkan kinerja guru.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dapat disimpulkan bahwa: (1) Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAI SD di kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok sebesar 31,4 %. (2) Iklim organisasi sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAI SD di kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok sebesar 48,8 %. (3) Kompetensi guru dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAI SD di kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok sebesar 55,9%.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh penulis menyarankan sebagai berikut:

- a. Kompetensi hendaknya lebih ditingkatkan oleh setiap guru. Salah satu alternatif yang dapat dilakukan dengan menyusun program secara sinergis untuk memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan dirinya dalam meningkatkan kompetensi.
- b. Kepala sekolah dan guru-guru hendaknya dapat menciptakan Iklim organisasi sekolah yang lebih kondusif. Salah satu caranya dengan menjaga kerukunan serta keterbukaan antara personil sekolah.

KEPUSTAKAAN ACUAN

- Abdul Halim Hanafi, 2011, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Batusangkar: STAIN Batusangkar
- Badudu, 1996 *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. 2001. *Education Administration: Theory, Research, and Practice* (6th ed., international edition). Singapore: Mc Graw-Hill Co.
- Mulyasa E., 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru..* Bandung: Remaja Rosdakarya
- Payaman Simanjuntak, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja..* Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rusman, 2011, *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Suparlan, 2005, *Manajemen Guru Efektif, Hikayat*, Yogyakarta,
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.