

**ANALISIS PENGELOLAAN IKLIM SEKOLAH DALAM
MENUNJANG KINERJA GURU DI SEKOLAH
(STUDI KASUS DI SMA TAMANSISWA
PEMATANGSIANTAR)**

TESIS

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Oleh

S O F I A N
1920060005



**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**ANALISIS PENGELOLAAN IKLIM SEKOLAH DALAM
MENUNJANG KINERJA GURU DI SEKOLAH
(STUDI KASUS DI SMA TAMANSISWA
PEMATANGSIANTAR)**

TESIS

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Oleh

S O F I A N
1920060005

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

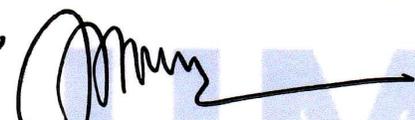
Nama Mahasiswa : **SOFIAN**
NPM : **1920060005**
Prodi/Konsentrasi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**
Judul Tesis : **Analisis Pengelolaan Iklim Sekolah Dalam Menunjang Kinerja Guru Di Sekolah (Studi Kasus Di SMA Tamansiswa Pematangsiantar)**

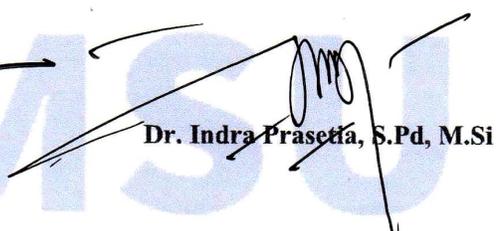
Pengesahan Tesis :
Medan, 03 Agustus 2021

Komisi Pembimbing,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

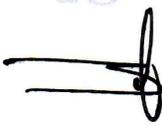

Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd

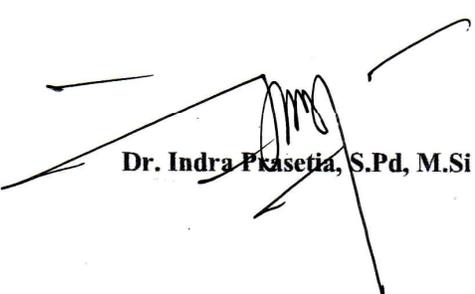

Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si

Diketahui,

Direktur,

Ketua Program Studi,


Dr. Syaiful Bahri, M.AP


Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si

PENGESAHAN

**ANALISIS PENGELOLAAN IKLIM SEKOLAH DALAM
MENUNJANG KINERJA GURU DI SEKOLAH
(STUDI KASUS DI SMA TAMANSISWA
PEMATANGSIANTAR)**

S O F I A N
NPM : 1920060005

Program Studi : Magister Manajemen Pendidik Tinggi

Tesis ini dipertahankan dihadapan Panitia Penguji yang dibentuk oleh Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dan dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd) pada hari Selasa tanggal 03 Agustus 2021

Komisi Penguji :

- | | |
|---|---------|
| 1. Assoc. Prof. Dr. Akrim, M.Pd
Ketua | 1. |
| 2. Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd
Sekretaris | 2. |
| 3. Dr. Amini, M.Pd
Anggota | 3. |

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

ANALISIS PENGELOLAAN IKLIM SEKOLAH DALAM MENUNJANG KINERJA GURU DI SEKOLAH (STUDI KASUS DI SMA TAMANSISWA PEMATANGSIANTAR)

Dengan ini Peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau dokter), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 01 September 2021

Penulis,



S O F I A N
NPM : 1920060005

MOTTO

Hidup adalah perjuangan waktu,

Waktu tak dapat diulang,

Jangan sia-siakan waktu,

Karena waktu penentu suksesnya kita

Di dunia dan akhirat

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Semua pujian milikmu ya Allah

Tesis ini dapat terlaksanakan dengan lancar

Karena Bunda tercinta tanpa henti mendoakan ku,

Istri ku Yenni Herawaty yang setiap detik memberi ku

semangat

Anak-anak ku yang tersayang terus menyokong tanpa

kenal waktu

Adik-adik ku yang selalu memotivasi dan memberi

inspirasi dalam menyelesaikan tesis ini

Serta Almamater Program Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

**ANALISIS PENGELOLAAN IKLIM SEKOLAH DALAM
MENUNJANG KINERJA GURU DI SEKOLAH
(STUDI KASUS DI SMA TAMANSISWA
PEMATANGSIANTAR)**

S O F I A N
1920060005

ABSTRAK

Iklm yang kondusif yang ditandai dengan terciptanya lingkungan fisik sekolah mencakup lingkungan di dalam dan di luar kelas sebagai tempat melaksanakan kegiatan pembelajaran di sekolah telah dikelola dengan efektif, memberikan kenyamanan, kesenangan, kegembiraan, dan kesehatan bagi para guru dalam bekerja sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik. Lingkungan sosial yang telah dibangun di sekolah adalah mengembangkan sikap dan perilaku yang baik, para guru menunjukkan sikap dan perilaku yang simpatik, memberikan dukungan dan motivasi kepada siswa dan memperlihatkan teladan yang baik. Permasalahan yang ada di sekolah SMA Tamansiswa Pematangsianta adalah bagaimana pengelolaan lingkungan fisik, bagaimana pengelolaan lingkungan sosial serta bagaimana peran kepala sekolah dalam pengelolaan iklim sekolah guna mendukung kinerja guru. Ada pun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengelolaan fisik, mengetahui pengelolaan lingkungan sosial serta mengetahui peran kepala sekolah dalam mengelola iklim sekolah guna mendukung kinerja guru di SMA Tamansiswa..Metode penelitian kualitatif dengan wawancara serta pengumpulan data pengumpul data yang ada di sekolah SMA Tamansiswa. Hasil penelitian ditemukan bahwa iklim sekolah memberikan hasil yang baik lingkungan fisik dan sosial dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Tamansiswa Pematangsiantar.

Kata kunci : *Iklim sekolah, kinerja guru*

**SCHOOL CLIMATE MANAGEMENT ANALYSIS IN SUPPORTING
THE PERFORMANCE IN THE SCHOOL (CASE STUDY
AT TAMANSISWA SENIOR HIGH SCHOOL
PEMATANGSIANTAR)**

S O F I A N
1920060005

ABSTRAK

The conducive climate signet by cveating the phisic school outside and inside envirin ment as a place to do the learning activities at school and managed effectively, give comfortable, happiness, and the heal ties to all the teachers and the staffs so that the learning process can be continionsly. The social environment built at school to develop the chsvacter and the behaviour well, the teachers show the characten and symphatize giving the support and motivation to the students and show the goog action. The problem of theis researeh is how to carry out the phisical envirointment, and how to carry out the social environment and the principal's role in managing the school climate that functioned to support the teacher's performance. The aim of this research is to know the phisieal managing, to understand the social environment and to understand the principal's role in managing the school climate to support the teacher's performsnce at senior high school Taamansiswa Pematangsiantar. The results of the study found that the school climate had an impact on both the physical and social environment in improving teacher performance at SMA Tamansiswa Pematang

Key words : *school climate, teacher's performance.*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesehatan kepada penulis sehingga ini dapat selesai dengan tepat waktu, Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada ruh yang paling mulia yakni Nabi Besar Muhammad Saw. Dan penulis merasa bersyukur karena sudah bisa menyusun Tesis saya yang berjudul “Analisis Pengelolah Iklim Sekolah Dalam Mendukung Kinerja Guru di Sekolah (Studi di SMA Tamansiswa Pematangsiantar)”. Sepanjang penyusunan tesis ini, penulis menerima begitu banyak bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak sehingga saat kesempatan ini penulis mengutarakan ribuan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Agussani, M.AP, Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk bisa belajar pada Program Psacasarjana.
2. Dr. Syaiful Bahri, M.AP, Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utaara yang telah banyak memberikan fasilitas sehingga dapat terselesaikan tesis ini.
3. Ibu Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd selaku dosen pembimbing pertama hal penyusunan tesis ini
4. Bapak Dr. Indra Prasetia, S.Pd. M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen PendidikanTinggi sekaligus sebagai pembimbing kedua dalam penyusunan tesis ini.

5. Bapak/Ibu Dosen Pascasarjana Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
6. Staf perpustakaan, Biro Akademik, dan Pustekom Pascasarjana Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dalam pelayanan peminjaman referensi dan pengadaan jurnal sehingga memperlancar penyusunan tesis ini.
7. Kepala Sekolah SMA (TAMAN MADYA) Swasta Tamansiswa Pematangsiantar beserta guru-guru dan pegawai kantor yang telah berkenan memberikan dukungan sepenuhnya kepada penulis.
8. Kepada orang tua saya terutama Ibunda tercinta yang telah banyak memberikan semangat dan doa kepada penulis sehingga semua persoalan dapat diatasi dengan mudah.
9. Kepada istriku tersayang yang setiap detik memberikan semangat dan dorongan kepada saya untuk tidak menyerah untuk berjuang dalam keadaan apapun.
10. Kepada anak-anak saya yang tulus ikhlas memberikan motivasi dan dorongan kepada saya agar terus belajar.
11. Kepada Saudaraku Suliono yang telah banyak memberikan dorongan dan masukan perihal dalam penulisan tesis saya, serta semua pihak baik langsung maupun tak langsung yang tidak dapat saya sebut satu persatu yang telah berkontribusi membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini, untuk itu sangat diharapkan saran dan kritik yang sifatnya membantu penulis. Semoga kebaikan yang diberikan oleh semua pihak kepada penulis menjadi amal shaleh baik didunia mau diakhirat dari Allah SWT. Amin.

Medan, Agustus 2021

Penulis,

SOFIAN
1920060005

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TESIS.....	ii
PENGESAHAN UJIAN TESIS	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fokus Penelitian.....	2
1.3 Rumusan Penelitian.....	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Kegunaan Penelitian	9

BAB II	KAJIAN PUSTAKA	11
	A. Kerangka Teoritis.....	11
	2.1. Definisi Iklim Sekolah	11
	2.2 Dimensi dan Indikator Iklim Sekolah	13
	2.3 Kinerja Guru.....	25
	2.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Guru	30
	B. Kerangka Konseptual	35
	C. Penelitian Terdahulu.....	37
BAB III	METODE PENELITIAN	39
	3.1 Tempat Penelitian.....	39
	3.2 Waktu Penelitian	39
	3.3 Latar Penelitian	39
	3.4 Metode dan Prosedur Penelitian.....	40
	3.5 Data dan Sumber Data	42
	3.6 Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data.....	43
	3.7 Prosedur Analisis Data.....	44
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
	4.1. Hasil Penelitian	49
	4.1.1. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	49
	4.1.2. Temuan Khusus Penelitian.....	59
	4.2. Pembahasan.....	75
	4.2.1. Pengelolaan Lingkungan Fisik.....	75
	4.2.2. Pengelolaan Lingkungan Sosial Sekolah	78

4.2.3. Peran Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Iklim	
Sekolah	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran-Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....	40
Tabel 4.1. Daftar Nama Guru dan Staf Penganjar SMA Tamansiswa Pematangsiantar	56
Tabel 4.2. Keadaan Siswa SMA Tamansiswa Pematangsiantar	58
Tabel 4.3. Data Siswa SNMPTN SMA Tamansiswa Pematangsiantar	59
Tabel 4.4. Keadaan Sarana dan Prasarana SMA Tamansiswa Pematangsiantar	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Taman Madya (SMA) Tamansiswa Pematangsiantar	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Izin Riset

Lampiran 2 Surat Izin Riset

Lampiran 3 Daftar Wawancara

Lampiran 4. Dokumentasi Foto Kegiatan Penelitian

Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya dunia pendidikan tidak jauh berbeda dengan dunia bisnis dimana kegiatan pengelolaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan diperlukan tenaga-tenaga yang terampil. Hal yang membedakannya antara dunia pendidikan dan dunia bisnis mungkin dalam Visi dan Misinya. Dunia pendidikan lebih berorientasi kepada sosial kemasyarakatan (*societal oriented*) yang bersifat jasa kemanfaatan. Hasil-hasil pendidikan yang diharapkan (manfaat manusia terdidik) umumnya tidak dapat dicapai dalam jangka waktu yang pendek, tetapi membutuhkan waktu yang lebih lama, mungkin antara 10-15 tahun. Sebaliknya dunia bisnis lebih berorientasi kepada laba (*profit oriented*) karena dunia bisnis tujuannya agar mampu meraih keuntungan besar dan mengarah pada pembagian hasil dalam bentuk material. Hasil-hasil dalam dunia bisnis (laba yang diperoleh) umumnya dapat dicapai dalam waktu yang relatif pendek.

Dalam operasionalnya dunia pendidikan juga banyak mementingkan strategi yang digunakan dalam dunia bisnis. Misalnya, bagaimana menciptakan keunggulan dalam bersaing (*competitive advantage*), seperti mewujudkan sekolah yang berkualitas yang mampu menghasilkan lulusan-lulusan terbaik, bagaimana menghadapi lingkungan yang selalu berubah, bagaimana mengkomunikasikan permasalahan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan lingkungan, bagaimana menciptakan lembaga pendidikan yang mampu mewujudkan manfaat bagi

lingkungannya dan mampu bersaing secara benar sesuai prosedur dan peraturan yang berlaku.

Usaha untuk mengelola sekolah agar menjadi efektif dan efisien tentunya membutuhkan seorang pemimpin yang efektif dan efisien pula agar lingkungan sekolah kondusif. Artinya seorang kepala sekolah mesti mampu mengemban tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, melaksanakan segala kegiatan dengan tepat dan benar sesuai dengan prosedur dan peraturan, dan mampu melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan sesuai tuntutan kebutuhan dan situasinya. Selain itu seorang kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan iklim lingkungan sekolah yang kondusif sehingga akan mendukung program-program sekolah yang telah direncanakan dan kegiatan-kegiatan yang dijalankan terlaksana secara efektif. Sekolah yang efektif membutuhkan seorang kepala sekolah yang memiliki jiwa membangun (*the building principal*) dan juga mampu melaksanakan fungsi kepemimpinannya sebagai pemimpin pengajaran. Brown (1985:149-150) menjelaskan bahwa hasil riset yang dilakukan di beberapa pokok (*basic subjects*) menunjukkan bahwa sekolah-sekolah yang kurang efektif dipimpin oleh para kepala sekolah yang tidak handal sebagai pemimpin pengajaran. Juga, Rollis dan Highsmith (1986:300) memberi gambaran bahwa para guru umumnya mengharapkan seorang kepala sekolah yang juga sebagai pemimpin pengajaran yang handal (*strong instructional leader*), yang mampu mengatur, mengembangkan, dan mendukung tugas-tugas profesi mereka.

Sekolah dengan iklim yang kondusif memerlukan guru-guru yang profesional, yaitu guru-guru yang memiliki wawasan pengetahuan dan

keterampilan kependidikan yang memadai sehingga efektif dalam menjalankan tugas-tugas profesinya. Guru-guru yang baik umumnya menyadari kebutuhan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, kebutuhan akan ganjaran dan pengakuan (*reward and recognition*) atas pelaksanaan tugas-tugas mereka yang baik bahkan berprestasi, juga berupaya membantu guru-guru baru dalam rangka meningkatkan kemampuan profesi mereka. Para guru juga membutuhkan kepemimpinan yang mampu membantu memudahkan dan memperlancar tugas-tugas mereka. Tetapi hasil penelitian, seperti yang dijelaskan Rollis dan Highsmith (1986), menunjukkan bahwa para guru umumnya merasa ragu dan tidak yakin jika kepemimpinan datangnya dari luar sekolah. Selain itu, pengambilan keputusan (*decision making*) seringnya ditentukan dan diputuskan secara sepihak oleh kepala sekolah dan pengawas atau badan sekolah (*school board*) secara serampangan, tanpa prosedur dan proses yang didasari kebersamaan tanggung jawab dan kepentingan. Dengan kata lain, para guru menyadari perlunya kepemimpinan pengajaran tetapi yang datang dari lingkungan profesinya, bukan dari luar. Artinya, usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para guru dalam rangka mendukung efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas profesi mereka diperlukan pemimpin yang memiliki wawasan pengetahuan dan keterampilan kependidikan yang memadai.

Sekolah yang kondusif dapat dilihat juga dari disiplin, perilaku positif, serta hasil lulusan atau hasil belajar (*learning outcomes*) para siswanya. Tentu hal ini bukan sepenuhnya sebagai hasil dari usaha yang dilakukan para siswa, tetapi lebih dari itu disiplin, perilaku positif dan prestasi yang ditunjukkan para siswa

sebagai bagian dari hasil upaya pelaksanaan kegiatan kependidikan yang dikelola secara kolektif oleh kepala sekolah, para guru, serta individu lainnya yang terkait.

Sekolah yang kondusif memerlukan partisipasi masyarakat seperti orang tua murid dan anggota masyarakat lainnya. Partisipasi masyarakat dapat berupa dukungan moral maupun materil yang akan sangat berpengaruh terhadap lancarnya pelaksanaan program sekolah dan manfaat eksistensi sekolah dengan lingkungannya. Partisipasinya masyarakat yang tinggi akan menunjang kinerja para pengelola sekolah dan keberhasilan pelaksanaan program-program sekolah yang efektif dan efisien. Pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, orang tua siswa dan masyarakat. Oleh karena itu pengelola sekolah agar efektif dan efisien dalam pelaksanaannya mesti melibatkan peran serta semua pihak. Dengan gambaran sepintas ini dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien memerlukan pemimpin yang mampu melaksanakan kiat-kiat pengelolaan dan kepemimpinannya dengan baik. Pemimpin yang efektif antara lain mampu mengelola, memanfaatkan, dan medayagunakan semaksimal mungkin berbagai sumber daya yang ada seperti tenaga, dana, sarana-prasarana, dan lingkungan.

Pembentukan suasana pembelajaran yang kondusif perlu diciptakan dalam seluruh lingkungan sekolah termasuk didalamnya lingkungan kelas. Menurut Depdikbud (1994:34) secara eksplisit faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran di dalam kelas antara lain adalah kompetensi guru, metode pembelajaran yang dipakai, kurikulum, sarana dan prasarana, serta lingkungan pembelajaran baik lingkungan alam, psikososial dan budaya. Dapat

diartikan disini bahwa lingkungan sosial pembelajaran di kelas maupun di sekolah (kantor guru dan staf tata usaha) mempunyai pengaruh baik langsung maupun tak langsung terhadap proses kegiatan pembelajaran. Reynold (1990:76) dalam sekolah efektif, perhatian khusus diberikan kepada penciptaan dan pemeliharaan iklim yang kondusif untuk belajar. Iklim yang kondusif ditandai dengan terciptanya lingkungan belajar yang aman, tertib, dan nyaman sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik. Iklim adalah konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi. Apabila gaya hidup itu dapat ditingkatkan, kemungkinan besar tercapai peningkatan prestasi kerja. Pandangan ini mengindikasikan kualitas iklim yang memungkinkan meningkatnya prestasi kerja. Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tetapi ia ada seperti udara dalam ruangan. Ia mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja.

Iklim sekolah yang kondusif sangat penting agar siswa merasa tenang, aman dan bersikap positif terhadap sekolahnya, agar guru merasakan diri dihargai, dan agar orangtua dan masyarakat merasa dirinya diterima dan dilibatkan. Hal ini dapat terjadi melalui penciptaan norma dan kebiasaan yang positif, hubungan dan kerja sama yang harmonis yang didasari oleh sikap saling menghargai satu sama lain. Lingkungan sekolah yang kondusif yang perlu ditumbuhkan berupa suasana saling hormat antara siswa dengan siswa, siswa dengan guru, guru dengan guru, dan dengan pihak lainnya. Selain itu, iklim sekolah yang kondusif mendorong

setiap personil yang terlibat dalam organisasi sekolah untuk bertindak dan melakukan yang terbaik yang mengarah pada prestasi siswa yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa iklim sekolah kondusif digambarkan sebagai keadaan sekolah yang suasana didalamnya nyaman untuk melaksanakan kegiatan pendidikan, guru dan karyawan sejahtera dan bekerjasama sesuai visi misi yang telah ditetapkan, serta memiliki siswa berprestasi. Ibarat sebuah utopia, menciptakan iklim sekolah yang kondusif merupakan cita-cita yang sulit untuk diwujudkan. Agar sekolah memiliki iklim yang kondusif, maka iklim sekolah perlu dikelola dan dijaga dalam hal ini kepala sekolah, guru, karyawan . Masing-masing personil merasa bertanggungjawab akan tugas pokok dan fungsinya, merasa bangga dengan profesi dan lembaga pendidikan tempatnya bekerja, membina kehangatan dalam lingkungan pergaulan mereka, saling mendukung terhadap program sekolah, dan yang terpenting adalah jangan sampai konflik yang ada di dalam sekolah itu menghambat dan membuat panas, yang tidak bisa didinginkan. Meskipun kepala sekolah memiliki peranan yang sangat strategis untuk membawa lembaga yang dipimpinnya menjadi ke arah cita-cita sekolah yang dicita-citakan, tetapi keberhasilannya perlu mendapat dukungan dari seluruh stakeholder sekolah yang ada, terutama guru-gurunya.

Menciptakan lingkungan dan iklim sekolah yang kondusif tentunya perlu kerjasama dari seluruh pemangku kepentingan sekolah. Kenyataannya tidak semua sekolah mampu menciptakan lingkungan yang kondusif. Sebagaimana pengalaman peneliti selama menjadi guru di SMA Tamansiswa Pematangsiantar, masih banyak terlihat dan peneliti rasakan bahwa suasana iklim sekolah dinilai

masih belum kondusif. Sebagaimana di SMA Tamansiswa Pematangsiantar, hasil pengamatan peneliti masih banyak para guru yang belum menjalankan tanggungjawabnya dengan sebaik-baiknya. Masih banyak personel di dalam sekolah belum melaksanakan peran yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi). Para guru masih menunjukkan rasa bangga yang rendah terhadap sekolah dan belum mau memperlihatkan sebagai bagian dari organisasi sekolah. Masih kurangnya rasa bersahabat antar personil di dalam organisasi dan masih rendahnya penghargaan atas prestasi yang diraih guru oleh sekolah. Kondisi-kondisi ini sesungguhnya sangat berdampak kepada kinerja guru dan sekolah.

Lingkungan sekolah yang aman dan tertib adalah lingkungan yang dapat memberikan suasana sekolah yang efektivitasnya tinggi. Oleh sebab itu, peranan kepemimpinan kepala sekolah yang kuat dalam memajemen iklim sekolah menjadi sangat penting. Sekolah yang kondusif adalah sekolah yang mampu memberikan rasa aman bagi warga sekolah. Untuk menciptakan rasa aman tersebut, maka konstruksinya harus kuat. Sekolah yang tertib adalah sekolah yang menerapkan peraturan tanpa pandang bulu, mampu menciptakan disiplin warga sekolah dengan baik. Untuk menciptakan sekolah yang efektif, perhatian khusus diberikan kepada penciptaan dan pemeliharaan iklim yang kondusif untuk belajar. Iklim yang kondusif ditandai dengan terciptanya lingkungan belajar yang aman, tertib, dan nyaman sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik. Iklim adalah konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi. Apabila gaya hidup itu dapat ditingkatkan, kemungkinan besar tercapai peningkatan prestasi kerja. Pandangan ini mengindikasikan kualitas iklim

yang memungkinkan meningkatnya prestasi kerja. Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tetapi ia ada seperti udara dalam ruangan. Ia mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan uraian di atas, penulis sangat berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengelolaan Iklim Sekolah Dalam Menunjang Kinerja Guru di Sekolah (Studi Kasus di SMA Tamansiswa Pematangsiantar)”.

B. Fokus Penelitian

Iklim sekolah kondusif digambarkan sebagai keadaan sekolah yang suasana didalamnya nyaman untuk melaksanakan kegiatan pendidikan, guru dan karyawan sejahtera dan bekerjasama sesuai visi misi yang telah ditetapkan, serta memiliki siswa berprestasi. Ibarat sebuah utopia, menciptakan iklim sekolah yang kondusif merupakan cita-cita yang sulit untuk diwujudkan. Iklim sekolah dapat dikatakan sebagai kualitas dari lingkungan sekolah yang terus menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku mereka dan berdasar pada persepsi kolektif tingkah laku mereka. Berdasarkan uraian ini, maka fokus penelitian yakni menganalisis pengelolaan iklim sekolah pada aspek pengelolaan lingkungan fisik dan lingkungan sosial serta peran Kepala Sekolah dalam menunjang kinerja guru di SMA Tamansiswa Pematangsiantar.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah dan fokus penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengelolaan lingkungan fisik sekolah di SMA Tamansiswa Pematangsiantar?
2. Bagaimana pengelolaan lingkungan sosial di SMA Tamansiswa Pematangsiantar?
3. Bagaimana peran kepala sekolah dalam pengelolaan iklim sekolah guna menunjang kinerja guru di SMA Tamansiswa Pematangsiantar?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengelolaan lingkungan fisik sekolah di SMA Tamansiswa Pematangsiantar.
2. Untuk pengelolaan lingkungan sosial di SMA Tamansiswa Pematangsiantar.
3. Untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam pengelolaan iklim sekolah guna menunjang kinerja guru di SMA Tamansiswa Pematangsiantar.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang iklim sekolah.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini bermanfaat bagi guru dalam menciptakan iklim sekolah yang menunjang bagi peningkatan kinerja guru.
- b. Penelitian ini bermanfaat bagi kepala sekolah dalam upayanya mengembangkan iklim sekolah yang kondusif guna meningkatkan kinerja guru di sekolah.
- c. Penelitian ini bermanfaat bagi sekolah dalam mempertahankan dan mengembangkan lingkungan fisik dan sosial sekolah bagi peningkatan kinerja sekolah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teoritis

2.1 Definisi Iklim Sekolah

Manusia sepanjang hidupnya tidak terlepas dari tempat (ruang) dan waktu. Mulai dari tempat dan waktu kelahiran sampai dengan tempat dan waktu kematian. Manusia dipengaruhi dan mempengaruhi lingkungannya. Lingkungan tempat di sekolah disebut juga sebagai ruang, wadah, suasana, atmosfer, iklim (*climate*), dan lingkungan sekolah. Lingkungan sekolah ikut menentukan kualitas pendidikan. Lingkungan sekolah ada dua kategori: akademik dan sosial (Djemari Mardapi, 2012). Iklim sekolah dapat ditampakkan dalam wujud sifat seperti terbuka, hangat, mempermudah, informal, dingin, impersonal, kaku, dan tertutup. Iklim yang terjadi di setiap sekolah tercermin dalam sistem kehidupan yang berlaku pada semua warga sekolah dan mempunyai kekhususan serta keunikan tersendiri. Seperti telah diuraikan di atas bahwa lingkungan sosial mempunyai pengaruh yang penting pada kepuasan siswa, belajar, dan perkembangan pribadi.

The National Association of Secondary School Principals (NASSP) yang bertugas meneliti literatur iklim sekolah menemukan bahwa definisi iklim sekolah tidak jelas, pengukuran iklim sekolah, dan kepuasan sering membingungkan, dan penelitian iklim sekolah hanya didasarkan satu kelompok *stakeholders* biasanya guru. Iklim sekolah adalah pandangan saat ini untuk membedakan karakter sekolah satu dengan lainnya. Iklim sekolah dikemukakan oleh Litwin dan

Stringer (dalam Gunbayi, 2007:1) yang menjelaskan iklim sekolah sebagai “*a set of measurable properties of the work environment, perceived directly or indirectly by people who live and work in this environment and assumed to influence their motivation and behaviour*”. Pendapat tersebut menyatakan bahwa iklim kerja sekolah merupakan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang yang tinggal dan bekerja di lingkungan tersebut dan diasumsikan dapat berpengaruh terhadap perilaku dan motivasi mereka. Iklim sekolah adalah mutu lingkungan total di dalam sekolah (Lunenburg & Orstein, 2011). Sependapat dengan Lunenburg & Orstein tersebut, Hoy & Miskel (2013: 208) menyatakan, “*Organizational climate is a relatively enduring quality of a school that is manifested in teachers’ collective perceptions of organizational behavior.*” Pinkus (2009:14), menyatakan “*school climate as the quality and character of school life based on patterns of students’, parents’ and school personnel’s experience of school life and reflects norms, goals, values, interpersonal relationships, teaching and learning practices, and organizational structures*” (iklim sekolah merupakan kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah, berdasarkan pola perilaku siswa, orang tua dan pengalaman personil sekolah tentang kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar dan mengajar, serta struktur organisasi). Iklim sekolah menurut Gilmer (1998:67) adalah karakteristik yang membedakan sekolah satu dengan sekolah lainnya dan yang mempengaruhi perilaku orang dalam organisasi. Iklim sekolah memiliki empat perspektif: keterbukaan perilaku, kesehatan hubungan interpersonal, kesehatan dan

keterbukaan, dan perilaku masyarakat guru. Keempat perspektif tersebut: (1) membedakan sekolah satu dengan sekolah lainnya; (2) saling berhubungan secara positif, (3) berhubungan dengan dampak penting organisasi seperti moral warga sekolah, mutu dan efektivitas sekolah.

Hoy dan Miskel (1999: 21) menyatakan iklim menunjuk pada “atmosfir” dari sekolah. Iklim adalah keseluruhan nilai-nilai, norma, dan kepercayaan dan cara berfikir warga sekolah. Menurut Kusumastuti (2001:97) iklim sekolah merujuk pada keseluruhan ciri dari sekolah. Hal itu menggambarkan bagaimana para guru dan siswa merasa aman, tenteram, nyaman di sekolah. Menurut Newell (1998:90) iklim organisasi merujuk pada hubungan dalam suatu organisasi sebagai sesuatu yang mempengaruhi pengalaman orang-orang dalam situasi itu”. Hoy dan Miskel (1999:17) menjelaskan iklim merupakan susunan dari suatu karakteristik internal yang membedakan satu sekolah dengan sekolah lain dan mempengaruhi perilaku masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah persepsi guru terhadap lingkungan sekolah yang mereka rasakan dan mempengaruhi kinerja mereka.

2.2 Dimensi dan Indikator Iklim Sekolah

Terdapat beberapa dimensi iklim sekolah. Taguiri dalam Gallay dan Pong (2004:233) menyatakan bahwa taksonomi kualitas lingkungan suatu organisasi terbagi ke dalam empat dimensi, yaitu: *ecology*, *milieu*, *social system*, dan *culture*. Bila diterapkan dalam sistem persekolahan, dimensi ekologi

(*ecology*) mengacu pada aspek fisik dan material seperti gedung sekolah atau perpustakaan sekolah. Dimensi lingkungan pergaulan (*milieu*) merupakan karakteristik umum dari individu-individu yang ada di sekolah, seperti moral guru, stabilitas staf, dan latar belakang siswa. Dimensi sistem sosial (*social system*) meliputi struktur aturan formal dan informal yang mengatur interaksi individu dan kelompok di sekolah. Dimensi sistem sosial mencakup komunikasi antara kepala sekolah dengan guru, partisipasi staf dalam pembuatan keputusan, dan hubungan antara guru dengan murid. Dimensi budaya (*cultural dimension*) terkait dengan system nilai dan kepercayaan, seperti norma kelompok, harapan kesuksesan, dan disiplin di sekolah.

Newstrom (1990:78) mengembangkan beberapa instrumen untuk mengukur iklim organisasi meliputi unsur: kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi ke atas dan ke bawah, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, imbalan yang adil, tekanan pekerjaan yang nalar, kesempatan, pengendalian, struktur dan birokrasi yang nalar, keterlibatan pegawai dan keikutsertaan. Sergiovanni (1987:76) dimana dimensi iklim adalah *Conformity, responsibility, reward, team spirit, clarity, standars, dan leadership*.

Hadiyanto (2004:178) mengatakan bahwa iklim sekolah merupakan efek subyektif yang dirasakan *percieved subjective effects* dari sistem formal, gaya informal dari manajer, dan faktor penting yang lain dari lingkungan pada sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi orang-orang yang bekerja pada suatu lembaga tertentu sekolah. Menurut Komariah (2008:45) iklim sekolah, indikator sekolah efektif yang menekankan pada keberadaan rasa menyenangkan dari suasana

sekolah, bukan saja dari kondisi fisik, tetapi keseluruhan aspek internal organisasi. Iklim organisasi adalah suatu set dari sifat-sifat yang dapat diukur dan suatu lingkungan organisasi yang didasarkan pada konsepsi secara kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja dari lingkungan organisasi tersebut. seperti Sedangkan menurut pendapat Downey dalam Komariah (2008:45) bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota secara kolektif terhadap lingkungan internal organisasi. Kewajiban sekolah adalah menciptakan lingkungan internal sebagai lingkungan yang menyenangkan, serasi, dan bertanggungjawab. Di dalamnya terkandung harapan siswa yang tinggi, sikap guru yang efektif, keteraturan dan disiplin, serta sistem reward dan insentif bagi siswa.

Komariah (2008:45) iklim sekolah adalah indikator sekolah efektif yang menekankan pada keberadaan rasa menyenangkan dari suasana sekolah. Kewajiban sekolah adalah menciptakan lingkungan internal sebagai lingkungan yang menyenangkan, serasi, dan bertanggung jawab, yang di dalamnya terkandung beberapa unsur, yaitu sebagai berikut:

1. Harapan yang tinggi. Harapan yang tinggi merupakan dampak dari adanya pengelolaan iklim yang sesuai dengan harapan semua warga sekolah. Iklim sekolah yang memenuhi harapan adalah yang memberikan pelayanan pembelajaran secara berkualitas kepada siswa sehingga mereka nyaman belajar disitu dan jaminannya adalah meningkatnya kompetensi siswa.
2. Sikap guru yang efektif. Sikap guru yang efektif adalah guru yang memberikan pelayanan pembelajaran dan mengupayakan siswa dapat belajar. Belajar merupakan kegiatan aktif siswa untuk membangun makna.

Dalam hal ini guru memiliki peranan penting untuk membantu siswa mempermudah membuka jalan pemahaman dan menjadi orang yang dipercaya dalam membangun komunikasi empati dengan siswa sehingga integritas siswa yang terbangun bukan hanya intelektualitasnya saja, tetapi juga dimensi sosial dan spiritualnya.

3. Keteraturan dan disiplin. Dalam konteks persekolahan keteraturan dan disiplin memiliki peranan yang sangat penting, yaitu selain sebagai alat pembelajaran, juga sebagai pemelihara aturan-aturan sekolah yang dibangun bersama. Karakteristik sekolah yang berdisiplin baik adalah: (a). Sekolah melakukan banyak hal-hal yang telah dilakukan oleh sekolah yang baik dan pendidik yang baik dalam jangka waktu panjang; (b). *These school have fastered good dicipline by creating a total school enviranment that adopting isolated practice to deal with dicipline problem*; (c). Sebagian besar pendidik memandang lembaga pendidikannya sebagai tempat para pengajar dan siswa bekerja dan mendapat pengalaman yang sukses. (d). Sekolah berorientasi kepada kepentingan siswa; (e). *School focused on causes of dicipline problem rather than symptoms*, sekolah memfokuskan pada sebab-sebab munculnya masalah-masalah disiplin dibandingkan dengan gejala-gejalanya; (f). Program-program sekolah menekankan pada perilaku positif, lebih banyak menggunakan tindakan preventif daripada tindakan-tindakan represif atau kuratif; (g). Sekolah menyesuaikan praktik-praktiknya untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan merefleksikan menurut gaya atau kebiasaan mereka; (h). Kepala

sekolah memainkan peranan kunci mengenai keberadaan sekolah; (i). Kerja sama antara sekolah dengan agen-agen yang ada di masyarakat; (j). Sekolah terbuka terhadap kritik dari masyarakat luas untuk me-review dan mengevaluasi program.

4. Sistem reward. Sistem reward menjadi bentuk perhatian yang proporsional dan adil berdasarkan perilaku yang ditunjukkan oleh para personel. Penekanannya adalah bukan saja memberi sanksi kepada yang bersalah, melainkan mengakui kelebihan orang dan berusaha menghargainya secara implementatif. Hal ini merupakan kenyataan yang kondusif bagi pengembangan personel.

Untuk mewujudkan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif dalam menunjang kinerja sekolah diperlukan strategi. Menurut Dimiyati dan Mudjono (2006:125) mengacu pada agenda perubahan yang ditetapkan oleh pemerintah dalam mewujudkan iklim sekolah yang kondusif dan menunjang pencapaian tujuan pendidikan dapat dilakukan melalui program yang mencakup level kelas (regulator), level profesi (mediator), dan level sekolah (manajemen).

a. Pada level kelas (regulator)

- 1) Mewujudkan proses pembelajaran yang efektif. Pembelajaran efektif ditandai oleh sifat yang menekankan pada pemberdayaan peserta didik secara aktif. Pembelajaran bukan sekedar memorasi atau penguasaan pengetahuan tentang apa yang diajarkan, tetapi lebih menekankan pada internalisasi tentang apa yang diajarkan sehingga tertanam, dihayati serta dipraktikkan dalam kehidupan peserta didik. Menurut Dimiyati dan Mudjono (2006:17)

pembelajaran efektif juga akan melatih dan menanamkan sikap demokratis bagi peserta didik. Lebih dari itu, pembelajaran efektif menekankan bagaimana peserta didik mampu belajar cara belajar dan melalui kreativitas guru pembelajaran di kelas menjadi aktivitas yang menyenangkan. Guru harus menguasai prinsip-prinsip pembelajaran, pemilihan dan penggunaan media pembelajaran, pemilihan dan penggunaan metode mengajar ketrampilan menilai hasil belajar peserta didik serta memilih dan menggunakan strategi atau pendekatan pembelajaran. Dalam hal mendukung kelancaran aktivitas pembelajaran, kepala sekolah memiliki peranan yang penting karena berkontribusi signifikan terhadap perolehan mutu hasil belajar. Kegiatan belajar melibatkan beberapa komponen, yaitu peserta didik, guru, tujuan pembelajaran, isi pelajaran, metode mengajar yang digunakan, media pembelajaran yang sesuai untuk digunakan, dan evaluasi sebagai pengukur tingkat keberhasilan siswa. Oleh sebab itu, kepala sekolah perlu menyarankan kepada para guru di sekolahnya. Dimiyati dan Mudjono (2006:87) berkaitan dengan hal tersebut, ada 4 indikator pembelajaran yang unggul, yaitu pembelajaran yang dapat melayani semua siswa, semua siswa mendapatkan pengalaman belajar semaksimal mungkin, proses pembelajaran sangat bervariasi tergantung tingkat kemampuan anak yang bersangkutan, dan mampu mewujudkan perubahan yang signifikan dalam pengetahuan, sikap, maupun keterampilan siswa. Menyadari hal tersebut guru harus pandai memilih metode dan media pembelajaran yang dapat mengakomodasi keberagaman karakteristik peserta didik.

- 2) Menerapkan sistem evaluasi yang efektif dan melakukan perbaikan kualitas secara berkelanjutan. Evaluasi belajar secara teratur bukan hanya untuk mengetahui tingkat daya serap dan kemampuan peserta didik, tetapi yang lebih penting adalah memanfaatkan hasilnya untuk memperbaiki dan menyempurnakan proses dan kualitas pembelajaran. Di samping itu, guru dan siswa harus menyadari bahwa potensi siswa jangan hanya dipandang dari sudut kognitifnya saja, tanpa memperhatikan sudut afektif dan psikomotoriknya. Indikator aspek kognitif meliputi pengetahuan, pemahaman, penerapan, analisis, sintesis, dan penilaian. Indikator afektif mencakup penerimaan, penanggapan, penghargaan, pengorganisasian, dan pengkarakterisasian. Sedangkan indikator psikomotorik mencakup persepsi, kesiapan, respon terbimbing, mekanisme, respon nyata kompleks, penyesuaian, dan penciptaan. Oleh karena itu, aspek penilaian harus mencakup keseluruhan hal tersebut sehingga dapat merefleksikan kemampuan siswa secara utuh.

b. Pada level mediator (profesi)

- 1) Melakukan refleksi diri ke arah pembentukan karakter kepemimpinan sekolah yang kuat. Kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang tangguh agar mampu mengambil keputusan tanpa mengedepankan sikap otoriter, tetapi lebih bersikap demokratis, terbuka dan transparan, serta menjadi tauladan bagi seluruh warga sekolah. Meskipun sikap demokratis tidak harus diterapkan dalam semua kondisi namun kepala sekolah dianjurkan untuk lebih mengutamakan cara-cara yang demokratis

dalam menjalankan kepemimpinannya. Selain itu, dari sikap kepemimpinan yang demokratis dapat memberikan implikasi pada persepsi bawahan terhadap suasana kerja menjadi tidak terkesan kaku. Mujamil mengemukakan bahwa salah satu sifat kondusif yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah bermusyawarah dengan para pengikut serta meminta pendapat dan pengalaman mereka.

- 2) Mengembangkan staf yang kompeten dan berdedikasi tinggi Sekolah yang efektif pada umumnya memiliki staf (tenaga kependidikan) yang kompeten dan berdedikasi tinggi terhadap sekolahnya. Hal ini memiliki implikasi bahwa sekolah yang efektif ditunjang oleh staf yang kompeten dan berdedikasi tinggi, serta memiliki komitmen untuk mengabdikan dirinya di sekolah. Oleh sebab itu, kepala sekolah perlu menerapkan strategi tertentu untuk mengembangkan kompetensi guru maupun staf. Strategi pengembangan tenaga pendidik dapat dilakukan melalui workshop/pelatihan internal sekolah, mengirimkan guru dalam MGMP, melaksanakan kerjasama dengan LPMP, melaksanakan *in house training*, melaksanakan kerjasama dengan lembaga lain untuk meningkatkan kemampuan guru dalam bidang ICT, melaksanakan magang ke sekolah lain, dan melaksanakan kerjasama dengan lembaga perguruan tinggi. Pembinaan dan pengembangan guru dan staf oleh kepala sekolah diperlukan agar guru dan staf dapat melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan standar minimal yang ditetapkan dan lebih lanjut memiliki kemampuan lebih untuk kebutuhan spesifikasi tugas yang lebih tinggi. Pembinaan dan pengembangan guru dan staf hendaknya memiliki

pengaruh atau menghasilkan perubahan terhadap kompetensi guru menjadi lebih baik. Penempatan tugas mengajar guru hendaknya juga disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya. Hal tersebut sesuai dengan prinsip profesionalitas guru bahwa guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan serta kompetensi sesuai dengan bidang tugas.

c. Pada level sekolah (manajemen)

- 1) Menumbuhkan komitmen untuk mandiri. Komitmen untuk mandiri perlu dibangun tidak hanya pada diri kepala sekolah dan jajaran manajemen sekolah, tetapi juga pada setiap individu warga sekolah. Komitmen mandiri dibangun dengan menghilangkan setting pemikiran dan budaya birokrasi, serta mengubahnya menjadi pemikiran dan budaya aktif, kreatif, dan inovatif.
- 2) Mengutamakan kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*). Sebagai 'bisnis' pelayanan jasa, kewajiban utama sekolah adalah memberikan layanan prima untuk menjamin kepuasan pelanggannya. Artinya semua input dan proses dikerahkan di sekolah tertuju untuk meningkatkan kepuasan peserta didik yang berfokus pada peningkatan mutu secara berkelanjutan.
- 3) Menumbuhkan sikap responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan. Responsif dan antisipatif merupakan sikap sebuah sekolah yang otonom dan tidak terpasung pada banyak aturan birokrasi yang menghambat kreativitas. Manajemen sekolah perlu mengembangkan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan, tuntutan dan mengantisipasi hal-hal yang mungkin terjadi di masa depan.

- 4) Menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan tertib (*safe and orderly*). Lingkungan (iklim) belajar yang aman dan tertib tidak selalu identik dengan keberadaan dan kondisi fisik sekolah beserta fasilitasnya, tetapi lebih mengacu kepada tata hubungan sosial dan psikologis yang harmonis dalam lingkungan sekolah.
- 5) Menumbuhkan budaya mutu di lingkungan sekolah. Budaya mutu merupakan sikap yang harus tertanam dalam sanubari semua warga sekolah, sehingga setiap perilaku didasari profesionalisme. Karena itu, harus ada sistem mutu yang baku sebagai acuan perbaikan yang mencakup berbagai aspek mulai dari struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab, prosedur, proses sampai hasil pekerjaan, dengan tetap mempertimbangkan keterbatasan sumber daya yang ada.
- 6) Menumbuhkan harapan prestasi tinggi Harapan prestasi yang tinggi dari seluruh warga sekolah ini merupakan salah satu faktor yang menyebabkan sekolah selalu dinamis untuk selalu menjadi lebih baik dari keadaan sebelumnya. Peran kepala sekolah sebagai inisiator sangat diperlukan dalam memotivasi guru, staf, maupun peserta didik untuk mencapai prestasi yang lebih baik dari sebelumnya. Dalam rangka menumbuhkan harapan prestasi yang tinggi, penghargaan tidak hanya diberikan terhadap prestasi kerja guru dan staf, tetapi juga ada penghargaan terhadap prestasi peserta didik. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mujamil bahwa dalam manajemen kesiswaan salah satu langkahnya adalah memberi beasiswa bagi siswa yang berprestasi dan lemah secara ekonomi.

- 7) Menumbuhkan kemauan untuk berubah. Sekolah harus menyiapkan diri untuk selalu berubah secara sistematis ke arah peningkatan mutu dari seluruh aspek kehidupan sekolah. Pada akhirnya, perubahan harus merupakan sesuatu yang menantang dan menyenangkan bagi semua warga sekolah, bukan sesuatu yang menakutkan.
- 8) Mengembangkan komunikasi yang baik. Sekolah yang efektif umumnya memiliki komunikasi yang baik antar warga sekolah juga antara sekolah dengan masyarakat, sehingga kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh setiap warga sekolah dapat diketahui dan dipantau kemajuan dan perkembangannya.
- 9) Mewujudkan teamwork yang kompak, cerdas, dan dinamis. Output pendidikan merupakan hasil kolektif warga sekolah, bukan hasil individual. Oleh karena itu, budaya kolaboratif antar fungsi dan antar individu dalam sekolah harus menjadi kebiasaan hidup sehari-hari warga sekolah.
- 10) Melaksanakan keterbukaan (transparansi) manajemen. Transparansi tidak semata-mata menyangkut persoalan keuangan, tetapi juga menyangkut aspek-aspek lain seperti pengambilan keputusan, perencanaan, dan pelaksanaan kegiatan. Manajemen yang transparan akan menumbuhkan sikap percaya warga sekolah dan orang tua, yang akan bermuara pada perilaku kolaboratif warga sekolah dan perilaku partisipatif orang tua dan masyarakat.
- 11) Menetapkan secara jelas serta mewujudkan visi dan misi sekolah. Sekolah harus menyatakan dengan jelas tentang keseluruhan visi, misi, kebijakan, tujuan, dan sasaran sekolah. Visi, misi, kebijakan, tujuan, dan sasaran tersebut

menjadi komitmen bersama semua warga sekolah yang tercermin dalam perilaku dan tindakan nyata untuk mewujudkannya.

- 12) Melaksanakan pengelolaan tenaga kependidikan secara efektif. Pengelolaan tenaga kependidikan mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja, sampai pada imbal jasa, merupakan garapan penting bagi kepala sekolah. Pengembangan tenaga kependidikan harus dilakukan secara berkelanjutan dan terencana sebagai langkah responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan peserta didik. Sebagaimana dikemukakan pula oleh Mulyasa bahwa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dua diantaranya adalah pemberian motivasi dan penghargaan (reward).
- 13) Meningkatkan partisipasi warga sekolah dan masyarakat. Pihak sekolah perlu meningkatkan partisipasi warga masyarakat, terutama orang tua peserta didik, melalui cara-cara yang demokratis. Penumbuhan kesadaran diri, persuasi, negosiasi, dan kemufakatan bersama merupakan cara-cara yang bisa ditempuh, tetapi bukan paksaan meskipun dilakukan secara halus dari sisi psikologis peserta didik dan orang tua.
- 14) Menetapkan kerangka akuntabilitas yang kuat Akuntabilitas nyata yang diperlukan adalah kinerja sekolah dan prestasi peserta didik yang baik. Bentuk formal akuntabilitas ini adalah laporan prestasi yang dicapai dan dilaporkan kepada pemerintah, orang tua peserta didik, dan masyarakat.

2.3 Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary* terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979) berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Menurut Syarief (1997: 54) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Menurut Rosemary (1993:76) kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = $f(A \times M \times O)$. Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins: 1996). Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-

faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalikan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

Berdasarkan pendapat di atas, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Seorang karyawan tidak akan dapat mencerminkan kinerja yang baik bila tidak mempunyai kemampuan, motivasi dan peluang untuk berprestasi. Ketiga unsur kemampuan, motivasi dan peluang, saling berkaitan satu sama lain, dan sama-sama harus dimiliki untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Rosemary (1993:76) menjelaskan kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model *partner-lawyer* sebagaimana Donnelly, Gibson and Inancevich (1994:285) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh

faktor-faktor; (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan.

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan atau memenuhi kebutuhannya. Rosemary (1993:76) kepuasan tersebut berhubungan dengan faktor-faktor individu, yakni: (a) kepribadian seperti aktualisasi diri, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan, (b) status dan senioritas, makin tinggi hierarkis di dalam organisasi lebih mudah individu tersebut untuk puas; (c) kecocokan dengan minat, semakin cocok minat individu semakin tinggi kepuasan kerjanya; (d) kepuasan individu dalam hidupnya, yaitu individu yang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja, biasanya akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Berkaitan dengan kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Menurut Rusyan dkk, (2000:17) kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, Mitrani (1995:89) kinerja guru didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

Selanjutnya Rusyan dkk (2000:17) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru seperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

1. Motivasi Kinerja Guru. Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.
2. Etos Kinerja Guru. Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang

tidak ditunjang oleh etos Kinerja.dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

- a) Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
 - b) Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
 - c) Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.
3. Lingkungan Kinerja guru. Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:
- a) Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya Kinerja guru.
 - b) Lingkungan fisik, ruang Kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Ruangan harus bersih, (2) Ada ruangan khusus untuk kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik, dan (7) Jauh dari kebisingan.

Tugas dan tanggung jawab guru. Yakni a) Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila, b) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik, c) Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan

pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat, d) Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan, e. Optimalisasi kelompok kerja guru.

2.4. Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas. Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional guru bersifat profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya. Rusyan dkk, (2000:11) menyarankan bahwa dalam rangka mengatasi permasalahan-permasalahan global sekolah perlu menerapkan budaya kinerja dalam proses pembelajaran dengan cara sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa.

- 2) Menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan dalam proses pembelajaran.
- 3) Mendorong lahirnya “Sumber Daya Manusia” yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
- 4) Menata pendayagunaan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berdaya guna dan berhasil guna.
- 5) Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul dalam proses pembelajaran.
- 6) Memotivasi peserta didik, menghargai, dan mengejar kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran.
- 7) Meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan globalisasi.
- 8) Memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat.
- 9) Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada kekarayaan bukan kepada ijazah.
- 10) Membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir siswa yang lebih demokratis.
- 11) Membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik.
- 12) Membudayakan sikap kerja keras, produktif, dan disiplin.

Gibson, et al (1995: 56), memberikan gambaran lebih rinci dan komprehensif tentang faktor–faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu :

- a. Variabel Individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin).

- b. Variabel Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.
- c. Variabel Psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Quible (2005:214) berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menyatakan: *“basic human traits affect employees’ job related behaviour and performance. These human traits include ability, aptitude, perception, values, interest, emotions, needs and personality”*. Ability atau kemampuan akan menentukan bagaimana seseorang dapat melakukan pekerjaan, bakat akan berperan dalam membantu melaksanakan pekerjaan jika ada kesesuaian dengan jenis pekerjaannya, demikian juga halnya dengan persepsi, konsep diri, nilai-nilai, minat, emosi, kebutuhan dan kepribadian. Semua itu akan berpengaruh terhadap dorongan (motivasi) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian kajian tentang kinerja memerlukan juga pembahasan tentang motivasi sebab perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tidak terlepas dari dorongan yang melatarbelakanginya.

Indikator kinerja guru dapat mengacu pada pendapat Sudjana dkk, (2004:107) tentang kompetensi kinerja guru, yaitu:

- a. Menguasai bahan yang akan diajarkan.
- b. Mengelola program belajar mengajar.
- c. Mengelola kelas.
- d. Menggunakan media/sumber pelajaran.
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan.

- f. Mengelola interaksi belajar mengajar.
- g. Menilai prestasi siswa.
- h. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Pemikir, perencana, pengelola. dan pelaksana proses pembelajaran berada ditangan guru, maka guru harus sadar diri, sadar tujuan, dan sadar lingkungan, karena kesadaran merupakan modal dasar sebagai pengembang budaya Kinerja. Budaya Kinerja guru menurut Rusyan dkk (2000:13) adalah suatu pola sikap dan pola perilaku serta perbuatan yang sesuai dengan tata aturan atau norma yang telah digariskan. Menerapkan budaya Kinerja bagi guru dalam kegiatan pembelajaran, mampu meningkatkan tugas dan pekerjaan guru dalam bertindak dan berpikir lebih aktif dan kreatif.

Sesuai dengan kerangka berpikir tentang kinerja guru, maka tolok ukurnya dilihat dari unjuk kerja guru dalam wujud pelayanan, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif dalam satuan waktu tertentu. Untuk melihat sejauh mana mutu kinerja guru diperlukan penjelasan tentang dimensi, indikator, unsur dan kriteria yang menyatakan kinerja guru. Dimensi kinerja menyangkut masukan, proses dan keluaran atau produk. Input merujuk kepada pelaku, yakni guru, proses merujuk kepada cara pencapaian tujuan dan produk berkaitan dengan hasil yang dicapai.

Dimensi atau sub variabel kinerja guru dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran Walker (1980:41) mengemukakan dalam suatu *area of performance*, tentang aspek-aspek performance yaitu: (a) kualitas hasil kerja

(*quality of work*); (b) ketepatan waktu (*promptness*); (c) prakarsa/inisiatif (*initiative*);(d) kemampuan (*capability*); dan (e) komunikasi (*communication*), Kelima sub variabel kinerja guru tersebut dapat dijadikan patokan dalam mengkaji tingkat kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan. Indikator-indikator kinerja guru menurut Rusyan, dkk (2000:78) berikut;

a. Kualitas hasil kerja :

- Kepuasan siswa
- Pemahaman siswa
- Prestasi siswa

b. Ketepatan waktu :

- waktu kedatangan
- waktu pulang.

c. Prakarsa/inisiatif :

- Berpikir positif yang lebih baik
- Mewujudkan kreatifitas
- Pencapaian prestasi.

d. Kemampuan :

- Penguasaan Materi
- Penguasaan metode pengajaran

e. Komunikasi :

- Mutu penyampaian materi
- Penguasaan keadaan kelas

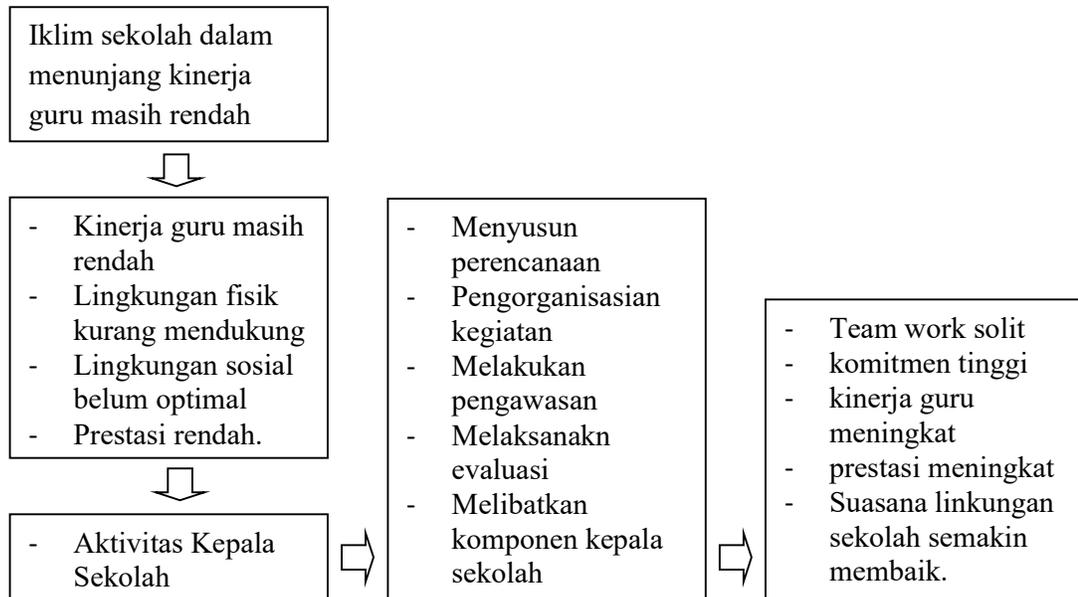
Di samping itu, kinerja guru juga perlu dilihat dari usaha-usaha yang dilakukan guru dalam meningkatkan kemampuan akademik dan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas, antara lain: melanjutkan studi pada tingkat sarjana dan pascasarjana, mengikuti berbagai kegiatan ilmiah dan pengembangan pribadi lainnya. Oleh karena itu, pengukuran kinerja guru disamping berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari hasil ujian nasional dan pengembangan kompetensinya.

B. Kerangka Konseptual

Iklim yang terjadi disetiap sekolah tercermin dalam sistim kehidupan yang berlaku pada semua warga sekolah dan mempunyai kekhususan serta keunikan tersendiri. Seperti telah di uraikan di atas bahwa lingkungan sosial mempunyai pengaruh yang penting pada kepuasan siswa, belajar, dan perkembangan pribadi. Iklim yang kondusif ditandai dengan terciptanya lingkungan belajar yang aman, tertib, dan nyaman sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik. Iklim adalah konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi. Apabila gaya hidup itu dapat ditingkatkan, kemungkinan besar tercapai peningkatan prestasi kerja. Pandangan ini mengindikasikan kualitas iklim yang memungkinkan meningkatnya prestasi kerja. Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tetapi ia ada seperti udara dalam ruangan. Ia mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Lingkungan sosial yang

berwujud perilaku dan tata hubungan personal di sekolah maupun di lingkungan kerja representasinya (waktunya) berupa wujud lain yang langsung berpengaruh terhadap proses dan hasil belajar. Iklim sekolah merupakan komponen penting untuk mewujudkan sekolah yang efektif. Iklim sekolah yang efektif berkaitan dengan lingkungan yang produktif dan kondusif untuk belajar siswa dengan suasana yang mengutamakan kerjasama, kepercayaan, kesetiaan, keterbukaan, bangga, dan komitmen. Iklim sekolah juga berkaitan dengan prestasi akademik, moral fakultas, dan perilaku siswa. Iklim sekolah yang optimal adalah iklim sekolah yang responsif terhadap perkembangan kebutuhan setiap siswa, merangsang pertumbuhan pribadi dan akademik. Iklim yang terbentuk di sekolah akan berpengaruh terhadap kinerja guru, dan kinerja guru akan berpengaruh terhadap hasil belajar peserta didik. Iklim sekolah yang positif akan membawa kepada motivasi guru dalam bekerja, suasana kerja menyenangkan, kerjasama terbentuk dan proses belajar mengajar menjadi efektif. Hubungan antar variabel yang saling mempengaruhi ini tentunya tidak terjadi secara tiba-tiba tanpa adanya proses. Proses terciptanya iklim sekolah oleh guru, diawali dengan suasana keamanan sekolah yang kondusif, pelaksanaan tata tertib yang baik di sekolah, suasana belajar mengajar yang mendukung semangat belajar peserta didik, suasana hubungan antar guru, pimpinan dengan siswa dan hubungan antara guru dengan siswa yang baik, serta lingkungan sekolah yang bersih, dan nyaman untuk belajar. Begitu juga halnya dengan terciptanya kinerja yang tinggi, tidak serta merta tercipta begitu saja, tetapi melalui proses.

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



C. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu banyak menunjukkan bahwa iklim sekolah sangat berdampak pada kinerja guru.

1. Temuan penelitian Sadariyah Tri Utami (2016) menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang positif antara iklim sekolah terhadap kinerja Guru di MTs se-Kecamatan Kemranjen, Banyumas. Iklim sekolah mempengaruhi kinerja guru dengan sumbangan sebesar 36,8%, sedangkan sisanya 63,2% dipengaruhi faktor lain.
2. Penelitian Irwan (2016) dengan judul iklim sekolah di SMKN 1 Papalang Kabupaten Mamuju menyimpulkan bahwa iklim sekolah memiliki dampak terhadap kinerja guru. Iklim sekolah menunjukkan keamanan, pembelajaran, hubungan murid. Peran guru sebagai pendidik dengan wibawanya dalam

pergaulan membawa murid sebagai anak didik kearah kedewasaan. Kontak sosial antara mereka menunjukkan suasana edukatif. Sesama mereka saling berinteraksi, saling berkomunikasi, saling menghargai, dan saling berdisiplin diri.

3. Selanjutnya, penelitian Ira Rahmawati (2014) dengan judul pengaruh iklim sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Bandung, menyimpulkan iklim sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar Guru SMK di Kota Bandung dengan kategori sangat rendah (sebesar 14,74%). Selain itu, motivasi kerja juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar Guru SMK di Kota Bandung dengan kategori sangat rendah (sebesar 12,46%). Secara simultan, iklim sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru SMK di Kota Bandung dengan kategori rendah (sebesar 27,1%). Kesimpulan dari penelitian ini adalah tingkat kinerja mengajar guru SMK di Kota Bandung dipengaruhi oleh variabel iklim sekolah dan motivasi kerja sebesar 27,1% secara simultan. Sedangkan 72,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Abu Syairi (2003) yaitu yang mengadakan penelitian tentang hubungan iklim sekolah dan keterampilan manajerial kepala sekolah dengan profesionalitas guru SLTP Negeri di Kabupaten Batang, dengan memakai analisis korelasi ternyata menunjukkan hubungan yang signifikan antara keterampilan manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah dengan profesionalitas guru, dan menyerahkan agar pelaksanaan pembinaan guru berjalan baik dan terus-menerus maka kepala sekolah haruslah

mempunyai kerampilan manajerial yang meliputi : Ketrampilan konseptual, hubungan manusia, dan ketrampilan tehnikal. Berdasarkan penelitian tersebut ketrampilan tehnikal paling banyak kontribusinya dala meningkatkan perfomasi kerja guru dibandingkan dengan keterampilan konseptual dan keterampilan hubungan manusia.

5. Korompis.C , 2014 Analisis Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Yayasan Pendidikan Katolik Kota Tomohon Cansuslasi Korompis Abstrak. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh sugnifikan secara simumultan dan persial terhadap kinerja tenaga pendidikan. Variabel iklim organisasi menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja tenaga pendidikan di yayasan pendidkan Katolik kota Tomohon.

Dilihat dari hasil penelitian yang akan dilaksanakn berbeda dengan hasil- hasil penelitian sebelumnya lebih banyak menggunakan kuantitatif sedangkan penelitian saya menggunakan kualitatif. Penelitian saya lebih menekankan pada iklim (suasana) yang baik pada sekolah dalam mendukung kinerja guru dalam meningkatkan semangat mengajar disekolah. Jika ada kemiripan, bukan berarti sama persis, tetapi penelitian yang sudah ada dalam kajian pustaka, ini menjadi rujukan dalam penyusunan penelitian ini sehingga peneliti dapat memposisikan dirinya dengan baik agar tidak terjadi duplikasi penelitian.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Perguruan Tamansiswa Jalan R.A Kartini No 12 kota Pematangsiantar propinsi Sumatera Utara.

3.2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2020/2021											
		Sep	Okt	Nop	Des	Jan	Peb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
1	Pengajuan judul												
2	Penulisan proposal												
3	Bimbingan proposal												
5	Seminar proposal												
6	Pengumpulan Data												
7	Analisis Data												
8	Penyusunan Tesis												
9	Bimbingan Tesis												
10	Seminar Hasil Tesis												
11	Sidang Tesis												

3.3. Latar Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Tamansiswa Pematangsiantar. Penelitian ini dilatar belakangi pentingnya pengembangan iklim sekolah bagi tercapainya

kinerja sekolah yang optimal. Berdasarkan uraian terdahulu terdapat permasalahan pada iklim sekolah di SMA Tamansiswa Pematangsiantar, yang diidentifikasi dengan masih lemahnya dorongan para guru untuk berprestasi, kepuasan kerja yang rendah, dan kinerja guru yang belum optimal disebabkan oleh iklim sekolah.

3.4. Metode dan Prosedur Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Ditinjau dari lokasi pengumpulan data, penelitian ini tergolong penelitian lapangan sebagaimana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh informasi secara mendalam dan lengkap secara riil di lapangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan rancangan multi kasus. Safi'i (2005:12) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mendeskripsikan kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang sedang tumbuh, proses yang sedang berlangsung, akibat yang sedang terjadi atau kecenderungan yang tengah berkembang. Peneliti memilih jenis penelitian studi kasus karena dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti sebuah aktivitas secara intensif dan rinci. Dalam penelitian ini, agar pelaksanaannya terarah dan sistematis maka disusun tahap-tahap penelitian. Menurut Moleong (2012: 127-148), ada empat tahapan dalam pelaksanaan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Tahap pra lapangan

Peneliti mengadakan survei pendahuluan yakni dengan mencari subjek sebagai narasumber. Selama proses survei ini peneliti melakukan penjajakan lapangan (*field study*) terhadap latar penelitian, mencari data dan informasi tentang manajemen peningkatan mutu pendidikan. Peneliti juga menempuh upaya konfirmasi ilmiah melalui penelusuran literatur buku dan referensi pendukung penelitian. Pada tahap ini peneliti melakukan penyusunan rancangan penelitian yang meliputi garis besar metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian.

2. Tahap pekerjaan lapangan

Dalam hal ini peneliti memasuki dan memahami latar penelitian dalam rangka pengumpulan data.

3. Tahap analisis data

Tahapan yang ketiga dalam penelitian ini adalah analisis data. Peneliti dalam tahapan ini melakukan serangkaian proses analisis data kualitatif sampai pada interpretasi data-data yang telah diperoleh sebelumnya. Selain itu peneliti juga menempuh proses triangulasi data yang diperbandingkan dengan teori kepustakaan.

4. Tahap evaluasi dan pelaporan

Pada tahap ini peneliti berusaha melakukan konsultasi dan bimbingan dengan guru pembimbing yang telah ditentukan.

3.5. Data dan Sumber Data

Data yang digali dalam penelitian ini berbentuk data kualitatif yang diperoleh dari sumber data. Sumber data adalah subjek dari mana data itu diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini akan digali langsung dari pihak yang berada di SMA Tamansiswa Pematangsiantar. Adapun sumber data dalam penelitian ini peneliti kelompokkan menjadi:

- a. Sumber data primer.** Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi lapangan secara langsung dan wawancara dengan subjek penelitian. Data ini bersumber dari ucapan atau tindakan yang diperoleh peneliti dari hasil wawancara dan observasi atau pengamatan langsung pada objek selama penelitian di lapangan yang kemudian peneliti catat dalam bentuk catatan tertulis, serta pengambilan foto. Data-data primer akan peneliti peroleh dengan teknik *purposive atau purposeful sampling*. Arikunto (2002:115) menjelaskan informan yang dipilih adalah orang-orang yang berkompeten atau berkaitan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan fokus penelitian. Adapun informan tersebut meliputi: Kepala, Waka Kepala sekolah, dan Guru SMA Tamansiswa Pematangsiantar.
- b. Sumber data sekunder.** Sumber data sekunder adalah data-data pendukung atau pelengkap penelitian berupa dokumen-dokumen mendukung. Data ini bisa diambil dari tulisan atau berbagai paper yang berkaitan dengan judul tesis ini. Selain itu, peneliti menggali informasi dari alumni, orang tua, atau masyarakat sekitar.

3.6. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Creswell (2007:212) data ialah informasi yang diperoleh melalui pengukuran-pengukuran tertentu yang digunakan untuk landasan dalam menyusun argumentasi yang logis menjadi fakta. Sedangkan fakta ialah kenyataan yang telah teruji kebenarannya secara empiric, antara lain melalui analisis data. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik wawancara mendalam (*indepth interview*), observasi peran serta (*participant observation*), dan data dari dokumen (*documentation*).

1. Wawancara. Menurut Herdiansyah (2013:65) wawancara atau interview merupakan metode pengumpulan data yang menghendaki komunikasi secara langsung antara peneliti dengan subyek atau responden.
2. Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Observasi partisipan dilakukan dalam tiga tahap, dimulai dari observasi deskriptif secara luas dengan melukiskan secara umum situasi sosial yang terjadi di SMA Tamansiswa Pematangsiantar. Tahap berikutnya dilakukan observasi terfokus untuk menemukan kategori iklim sekolah. Setelah itu dengan melakukan observasi terfokus pada strategi kepala sekolah dalam mengembangkan iklim sekolah. Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notula rapat, legger, agenda, dan sebagainya. Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk mencari data tentang

profil, visi, misi, legger, program-program, agenda-agenda, dan hal-hal lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. Dokumentasi. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, tetapi melalui dokumen. Dokumen adalah catatan tertulis yang isinya merupakan pernyataan tertulis yang disusun oleh seorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa dan berguna bagi sumber data, buku, informasi kealamiahian yang sukar diperoleh, sukar ditemukan dan membuka kesempatan untuk lebih memperluas pengetahuan terhadap suatu yang diselidiki. Dalam penelitian ini, selain teknik dokumentasi digunakan peneliti untuk memperoleh data tertulis mengenai upaya pengembangan bakat dan minat siswa melalui ekstrakurikuler di sekolah. Teknik ini juga digunakan untuk mendapatkan data berupa sejarah berdirinya SMA Tamansiswa Pematangsiantar, visi, misi, tujuan, letak geografis, struktur organisasi, daftar siswa, guru dan karyawan, sarana dan prasarana sekolah.

3.7. Prosedur Analisis Data

Penelitian ini juga diarahkan untuk menghimpun data, mengambil makna, dan pemahaman dari sebuah kasus mengenai pemberdayaan guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Peneliti juga akan mengamati secara berkala terhadap fenomena-fenomena yang terjadi terkait fokus penelitian ini baik yang tampak dari situasi serta kondisi objek penelitian yang informasinya dapat diperoleh dari berbagai informan dan dokumen pendukung lainnya.

Mengingat bahwa penelitian kualitatif menggunakan logika induktif, maka konseptualisasi, kategorisasi, dan deskripsi dikembangkan oleh peneliti berdasarkan kejadian, peristiwa, dan fenomena yang ada di lapangan. Maka dari itu, antara proses pengumpulan data dan analisis data dalam penelitian ini menjadi satu kegiatan yang integral dan sekaligus simultan. Peneliti akan mengikuti model Miles dan Huberman dalam melakukan analisis data. Data-data yang dianalisis melalui beberapa tahapan-tahapan, sebagaimana yang dikemukakan Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2015:337) analisis data kualitatif terdiri dari *data collection*, *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Pengumpulan data dilakukan melalui berbagai teknik pengumpulan data yang telah dilakukan, yaitu penggabungan dari berbagai jenis teknik pengumpulan data baik wawancara, observasi, maupun dokumentasi. Semakin banyak data yang terkumpul, maka hasil penelitian yang didapat semakin bagus. Pengumpulan data akan peneliti lakukan sepanjang data masih diperlukan.

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Mereduksi data bisa berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Setelah data penelitian yang diperoleh di lapangan terkumpul, proses reduksi data terus dilakukan dengan cara

memisahkan catatan antara data yang sesuai dengan data yang tidak, berarti data itu dipilih-pilih.

Data yang sudah dipilih adalah data dari hasil pengumpulan data lewat metode observasi, metode wawancara dan metode dokumenter. Semua data itu dipilih sesuai dengan permasalahan dalam penelitian. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan. Peneliti akan melakukan pemilahan data yang telah terkumpul dan mengambil data-data yang penting dan pokok serta membuang data yang tidak diperlukan supaya tidak tercampur dengan data yang pokok.

Semua data yang didapat dari wawancara, observasi dan dokumentasi akan dikaitkan satu sama lain. Kemudian peneliti menganalisa dan memilah lagi data yang ada relevansinya dengan fokus penelitian untuk dijadikan lebih sederhana, demikian juga dengan data-data yang lain. Data yang telah direduksi akan dikelompokkan dan disusun secara sistematis dan disesuaikan dengan dimensi permasalahan yang akan dicari jawabannya.

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah melakukan reduksi data, tahap berikutnya adalah tahap penyajian data. Penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, *chart* dan sejenisnya. Melalui penyajian data dalam bentuk *display*,

maka data dapat terorganisir, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan *flowchart*. Penyajian data dengan menggunakan teks yang bersifat naratif.

Menurut Miles dan Huberman dalam Imam Suparyogo dan Tobroni mengemukakan bahwa yang dimaksud penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Peneliti melakukan display data dalam penelitian ini dengan penyajian data melalui ringkasan-ringkasan penting dari data yang telah direduksi. Data yang terpilih kemudian disajikan oleh peneliti.

Setelah mendapatkan hasil reduksi data dari berbagai komponen permasalahan penelitian yang diangkat, maka dilakukan penyimpulan sementara untuk menggambarkan tentang permasalahan penelitian.

Langkah berikutnya dalam analisis data adalah verifikasi yaitu memverifikasi data dan menarik kesimpulan. Kesimpulan yang diambil harus didukung oleh data-data yang valid dan konsisten, sehingga kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang terpercaya (*credible*). Kesimpulan yang diperoleh merupakan jawaban dari fokus penelitian yang telah dirumuskan sejak awal dan dapat berkembang sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan. Kesimpulan yang diperoleh juga dapat berupa temuan baru yang belum pernah ada sebelumnya.

Peneliti melakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi data dengan data yang valid dan berkualitas sebagaimana adanya, sehingga hasil dari

penelitian yang dilakukan juga memiliki kualitas tinggi dan baik. Apapun kesimpulan yang didapat, apakah kesimpulannya menjawab fokus penelitian awal atau tidak merupakan hal yang biasa, karena penelitian kualitatif lebih bersifat dinamis dan tidak statis.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah SMA Tamansiswa

SMA Tamansiswa Cabang Pematangsiantar merupakan bagian dari Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar yang di dirikan pada tanggal 03 Juli 1933. SMA Tamansiswa sebagai salah satu wadah bagi lulusan SMP di lingkungan Kota Pematangsiantar dan sekitarnya. Lingkungan Sekolah Tamansiswa selalu senantiasa asri dan sejuk dipandang karena berusaha untuk menjaga lingkungannya.

Perguruan Tamansiswa berdiri pada masa sebelum Indonesia merdeka, tepatnya Tanggal 3 Juli 1933 membuat Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar berada di masa-masa yang sulit. Bagian Perguruan yang mula-mula dibuka adalah Taman Muda (SD) sebanyak 2 kelas dengan jumlah siswa 50 Orang. Sementara Pamong(guru) yang mengajar berjumlah 15 Orang dengan itikad melaksanakan tugas Mengabdikan Kepada Sang Anak tanpa pamrih (Rame Ing Gawe Sepi Ing Pamrih). Lokasi Perguruan juga selalu berpindah-pindah (belum menetap) dengan cara meminjam rumah, paviliun, atau sekedar halaman sebagai tempat belajar. Perguruan juga sempat menumpang di madrasah-madrasah antara lain Madrasah Al Jamiyatul Washliyah di Jalan Raya Pematangsiantar.

Semua kendala yang dihadapi pada awal pendiriannya tidak menyurutkan perjuangan para tokoh pendiri Tamansiswa di Pematangsiantar untuk terus mengembangkan ajaran Tamansiswa. Sebelum menetap di Jalan Kartini Nomor 18 seperti saat ini, beberapa lokasi yang dahulunya pernah digunakan tempat belajar Perguruan antara lain :

1. Jalan Sibolga (gedung lama di depan SMP Negeri 12)
2. Jalan Jend.Sudirman (gudang motor di depan praktek dr.Pardede)
3. Jalan Kartini (rumah Dinas Kehutanan)
4. Jalan Raya (Perguruan Al Washliyah sekarang YPHI)
5. Jalan Simarito (halaman rumah Letkol. dr. Harno Pijati sekarang Bank Indonesia)
6. Jalan Kartini (komplek Putrayani Panti)

Pada awal pendiriannya tercatat beberapa nama tokoh-tokoh yang berjasa di Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar, yaitu :

- | | |
|---------------------------------|------------------------------|
| 1. Ki H. Muhammad Ayyub Jabbar | 9. Ki Sutan Raja Alam |
| 2. Ki Lagut Siregar | 10. Ki Abdul Cholil Nasution |
| 3. Ki H. Torkis Siregar | 11. Ki Bial Harahap |
| 4. Ki Idris Siregar | 12. Ki Mas Sumono |
| 5. Ki Abdul Rahman Pasaribu | 13. Ki Mas Rasyid |
| 6. Ki Adam Siregar | 14. Nyi Ramlah |
| 7. Ki Syariful Wahidin Nasution | 15. Ki Amir Siregar |
| 8. Ki R. Pandoyo | |

2. Identitas Sekolah

Nama Sekolah : SMA Tamansiswa Pematangsiantar

Alamat : Jalan kartini No. 18

RT/RW : 001/006

Kelurahan : Banjar

Kecamatan : Siantar Barat

Kota : Pematangsiantar

Provinsi : Sumatera Utara

Kode Pos : 21112

Posisi Geografis : 2,957 Latitude / 99,055 Longitude

Email : sma.tamansiswa.pematangsiantar@gmail.com

Website : <http://smatamansiswasiantar.sch.id/>

No.Telepon/Faximili : 0622-29862/0622-22503

No. Izin Operasional : 420/4302DM/2013, Tanggal 26 Agustus 2013

NPSN : 10212417

NSSS : 3040 7630 6002

NIS : 300030

NDS : G. 14014004

Kode Sekolah : 0204015

Bank : 1. BPD SUMATERA UTARA

Atas nama :

DANABOSSMATAMANSISWA

2. PT. BANK BNI 46

Atas nama :

SMA SWASTA TAMAN SISWA

NPWP : 01-136-525-1-117-001

Waktu Penyelenggaraan : Pagi

Sumber Daya : PLN Daya 13.200 Watt

Sumber Air : Sumur Bor

Akses Internet : Telkom Speedy No. Pelanggan
9014004990532

Jenjang Akreditasi : A

Nomor/ Tgl. Akreditasi : Ma 030374 / 01 Nopember 2016

Kurikulum : Kurikulum 2013

Program Peminatan : 1. Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam
(MIPA)
2. Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS)

a. Visi Sekolah :

Sebagai sekolah berwawasan kebangsaan, unggul dalam IPTEK berlandaskan Mutu Religius untuk mewujudkan manusia yang berbudi pekerti luhur.

b. Misi Sekolah :

1. Menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran.
2. Menumbuh kembangkan semangat keunggulan dan bernalar sehat kepada peserta didik, pamong (guru) dan pegawai sehingga kemauan kuat untuk terus maju.

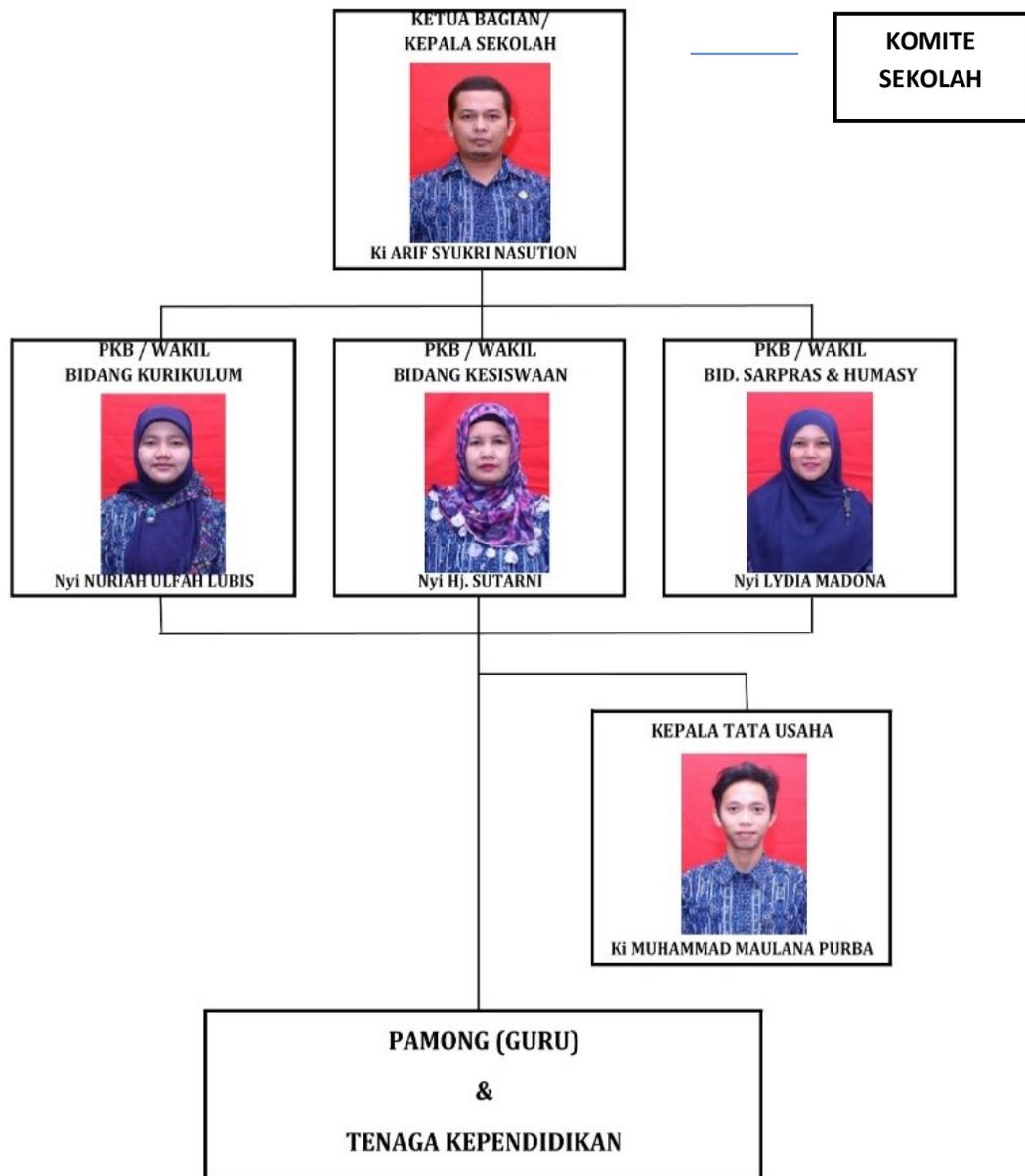
3. Meningkatkan komitmen seluruh warga sekolah terhadap tugas pokok dan fungsinya.
4. Mengembangkan peran teknologi informatika dalam pembelajaran dan administrasi sekolah.
5. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana pendidikan dan sumber daya manusianya dalam upaya peningkatan mutu.
6. Menyelaraskan kodrat alam warga sekolah sebagai makhluk yang berketuhanan sehingga tetap menjunjung tinggi nilai-nilai pekerti luhur.

3. Struktur Organisasi SMA Tamansiswa Cabang Pematangsiantar

Keberadaan struktur organisasi dalam lembaga pendidikan sangat diperlukan. Hal ini disebabkan karena keberadaan struktur sangat berpengaruh terhadap kualitas lembaga pendidikan. Dengan adanya struktur organisasi tersebut hubungan masing-masing bagian atau personal akan menjadi lebih jelas, baik antara atasan dan bawahan atau sesama bawahan. Sehingga program yang telah ditentukan dapat tercapai secara optimal. Struktur organisasi merupakan suatu komponen yang membawahi satu komponen lain, ada yang membawahi lebih dari satu komponen supaya program dapat terkoordinasi dengan baik.

Gambar 4.1. Struktur Organisasi

**STRUKTUR ORGANISASI
TAMAN MADYA (SMA) TAMANSISWA PEMATANGSIANTAR
TAHUN PELAJARAN 2020 / 2021
(Sesuai Permendikbud Nomor 6 Tahun 2019)**



4. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Guru merupakan komponen penting sekolah yang turut menentukan perkembangan dan kemajuan sekolah khususnya dalam mencerdaskan anak bangsa. Guru yang mempunyai tugas untuk mencerdaskan anak bangsa ini, menjadikan anak didik menjadi dewasa, mandiri, kreatif, dan berbudi luhur sesuai dengan nilai-nilai moral yang positif. Maka dari itu guru dituntut untuk dapat mempraktekkan hal-hal yang bersifat positif tersebut kepada anak didik, agar anak didik juga dapat menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari, sehingga dengan cara demikian pola pikir anak didik, dan karakter anak didik dapat terbentuk.

Table 4.1

**NAMA-NAMA GURU DAN STAF PENGAJAR
SMA TAMANSISWA PEMATANGSIANTAR**

NAMA	JABATAN/MENGAJAR
Ki Arif Sukri Nasution, S.Pd	Kepala Sekolah
Nyi Sutarni, S.Pd	Biologi/Ketamansiswaan
Nyi Lydia Madona, S.Pd	Ekonomi
Nyi Nuriah Ulfah Lubis, M.Pd	Bahasa Indonesia
Nyi Asnah Siahaan, S.Pd	Pendidikan Jasmani
Ki Ari Afandi, S.Pd	Sejarah/Geografi
Ki Bakhtiar Candra, S.Pd	Seni Budaya
Nyi Dewi Patria Nasution, S.Pd	Matematika
Nyi Elfi Frida Marpaung, S.Pd	Sosiologi
Nyi Elvira Handayani, S.Pd	Biologi

NAMA	JABATAN/MENGAJAR
Nyi Frank ending Sari, S.Pd	Geografi
Ki Fransiscus Josep Manurung, S.Pd	Ekonomi
Nyi Heriana, S.Pd	Sejarah
Nyi Lesriana Sidabutar, S.Pd	Bahasa Inggris
Nyi Megaria Damanik, S.Pd	Bahasa Jerman
Nyi Mismah Sofayaty Saragih, S.Pd	Kimia
Nyi Messi Anggraini, S.Pd	Fisika
Ki Muhammad Fahmi Nasution, ST	Matematika
Ki Muhammad Ridhwan al Islamy, S.Pd I	Pendidikan Agama Islam
Nyi Neliana Sari, S.Pd	Bahasa Inggris
Nyi Nurhayati Saragih, S.Pd	Kimia
Nyi rita Eliyawati Br, Sinaga, S.Pd	Biologi
Nyi Roito Analisa Sitinjak, S.Kom	TIK
Ki Rudi simanjuntak, S.Pd	BK
Nyi Agnes Banjarnahor, S.Pd	Bahasa Jerman
Nyi Rukayah Noprilan Siagian, S.Pd	Matematika
Nyi Sri Laila Ramadhani, S.Pd	Matematika
Nyi suyeni, S.Pd	BK
Nyi Utari Eka Putri, S.Pd	Bahasa Indonesia
Ki Muhammad Maulana Purba	Tata Usaha
Ki Egi Prayoga	Tata Usaha
Nyi Sri Hanum	UKS
Ki Muhammad Affan Nasution	Satpam

5. Keadaan siswa SMA Tamansiswa Pematangsiantar

Siswa adalah peserta didik yang ada dalam proses belajar mengajar di dalam kelas yang dilakukan oleh guru dalam menyampaikan dan mentransfer ilmu. Siswa yang menjadi objek utama dalam proses belajar mengajar merupakan sosok pribadi yang menerima program pendidikan dan latihan-latihan yang ada di SMA Tamansiswa Pematangsiantar, maksudnya setiap siswa yang mendapatkan pendidikan dan latihan-latihan kesehariannya dapat merubah sikap dan tingkah lakunya menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Sehingga kelak menjadi pribadi yang dipandang oleh masyarakat yaitu pribadi yang memiliki nilai tambah bagi kehidupan yang akan datang.

Tabel 4.2
Keadaan Siswa SMA Tamansiswa Pematangsiantar

No	Tahun Pelajaran	Kelas	IPA	IPS	Jumlah
1.	2018/2019	X	211	142	353
		XI	200	100	300
		XII	190	103	293
2.	2019/2020	X	209	135	344
		XI	197	98	295
		XII	190	103	293
3.	2020/2021	X	198	160	358
		XI	210	128	338
		XII	190	94	284

Berikut daftar siswa SNMPTN SMA Tamansiswa Pematangsiantar di uraikan sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel 4.3
Data Siswa SNMPTN SMA Tamansiswa Pematangsiantar

No.	Tahun Pelajaran	IPA	IPS	Jumlah
1.	2017/2018	12	3	15
2.	2018/2019	4	3	7
3.	2019/2020	6	4	10

Dari data diatas dapat diketahui bahwa terjadinya penurunan siswa SMA Tamansiswa Pematangsiantar yang lulus dalam seleksi SNMPTN.

6. Fasilitas Sekolah sebagai Sarana Pembelajaran

Sarana dan Prasarana yang dimiliki sekolah untuk dimanfaatkan sebagai sarana pembelajaran sebagai berikut.

Tabel 4.4
Keadaan Sarana dan Prasarana SMA Tamansiswa Pematangsiantar

No.	Jenis	Jumlah	Kondisi
1.	Ruang Kantor Kepala Sekolah	1	Baik
2.	Ruang Kantor Guru	1	Baik
3.	Ruang BK	1	Baik
4.	Ruang Kelas	25	Baik
5.	Perpustakaan	1	Baik
6.	Laboratorium IPA	1	Baik

No.	Jenis	Jumlah	Kondisi
7.	Laboratorium Komputer	1	Baik
8.	Ruang UKS	1	Baik
9.	Lapangan Olahraga	2	Baik
10.	Lapangan Upacara	1	Baik
11.	Musholla	1	Baik
12.	Kamar Mandi Guru	1	Baik
13.	Kamar Mandi Siswa	6	Baik
14.	Kantin	1	Baik

4.1.2 Temuan Khusus Penelitian

Selanjutnya akan dijelaskan temuan khusus penelitian ini berdasarkan hasil pengumpulan data dilapangan.

1. Pengelolaan lingkungan fisik sekolah dalam menunjang kinerja guru SMA

Tamansiswa Pematangsiantar

Iklim sekolah merupakan seperangkat karakteristik internal yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah yang lainnya. Karakteristik tersebut juga mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada dalam sekolah tersebut. Iklim sekolah juga dapat dipandang sebagai faktor yang berada di pusat lingkaran yang meliputi budaya, ekologi, individu, organisasi, dan sistem sosial yang mengelilingi sekolah dan sebagai suatu insititusi yang dipengaruhi olehnya. Iklim yang mengelilingi sekolah ditunjukkan dengan perhatian yang baik dari

anggota organisasi dan tingkat loyalitasnya terhadap sekolah. Iklim sekolah juga dapat dipandang sebagai suasana hubungan antar personil yang ada di sekolah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah adalah faktor lingkungan. Salah satunya yaitu faktor lingkungan fisik sekolah. SMA Tamansiswa kota Pematangsiantar yang beralamat di JL. Kartini No. 18 kota Pematangsiantar merupakan salah satu SMA swasta terkemuka yang ada di kota Pematangsiantar. Ditinjau dari lingkungan fisik sekolah, SMA Tamansiswa Pematangsiantar memiliki banyak fasilitas belajar dan bangunan, diantaranya ruang kelas sebanyak 25 ruangan, 1 ruang kepala sekolah, 1 ruang guru, 1 ruang tata usaha, 1 ruang perpustakaan, 1 Wc untuk guru, 6 wc untuk siswa. Berbagai sarana dan prasarana yang ada di SMA Tamansiswa Pematangsiantar sudah cukup lengkap karena pengelolaan yang baik dengan kerjasama yang baik antara semua komponen sekolah dan wali murid siswa yang ada di SMA Tamansiswa tersebut.

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal. Kegiatan utama di lembaga ini adalah proses belajar dan mengajar (PBM). Keberhasilan PBM dipengaruhi oleh banyak komponen, dia antaranya guru, kurikulum, sarana dan prasarana pendukung, dan lain sebagainya. Penelusuran peneliti dilapangan melalui wawancara dengan kepala sekolah Ki Arif Sukri Nasution menjelaskan bahwa :

Lingkungan fisik sekolah merupakan hal yang paling utama dalam mencapai kualitas proses dan hasil belajar siswa di sekolah, dan menjadi salah satu indikator bagi sekolah kami untuk meningkatkan kinerja sekolah ...tentu saja, proses dan hasil yang bermutu tidak saja tergantung pada komponen yang disebut di atas, ada kondisi lain yang mendukung terwujudnya pembelajaran berkualitas tersebut, salah satunya adalah suasana lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif...barangkali betapa pun hebatnya guru mengajar, bagusnya kurikulum pendidikan dan

lengkapny sarana dan prasarana belajar. belum berarti jika tidak didukung oleh lingkungan fisik atau iklim sekolah yang nyaman dan kondusif. (Wawancara, 22 Maret 2021, pukul 10.00 wib)

Berdasarkan penjelasan tersebut, jelas bahwa Lingkungan belajar, khususnya lingkungan fisik berpengaruh besar terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Suasana yang nyaman lagi menyenangkan akan mendukung proses belajar secara optimal. Suasana ini berasal dari lingkungan yang bersih, segar dan asri. Hal ini senada dengan pernyataan Nyi Sutarni guru ketamansiswaan menjelaskan bahwa :

Lingkungan yang ada disekitar siswa baik itu dikelas, sekolah, atau diluar sekolah yang perlu dioptimalkan pengelolaannya agar interaksi belajar mengajar lebih efektif dan efisien. Artinya peran lingkungan fisik sebagai sumber atau tempat belajar yang direncanakan atau dimanfaatkan. Lingkungan fisik tersebut diantaranya adalah kelas, laboratorium, tata ruang, situasi fisik yang ada disekitar kelas, dan sebagainya. (Wawancara, 23 Maret 2021, pukul 10.00 wib)

Wawancara dengan Nyi Elvira Handayani guru Biologi menjelaskan pentingnya pengelolaan lingkungan fisik sekolah bahwa :

Penataan lingkungan sekolah yang baik akan membuat warga sekolah betah berada di sekolah. Penataan itu antara lain; taman kelas dan taman sekolah, penataan lapangan upacara, koridor kelas dan fasilitas belajar, dan penataan warna dinding setiap unit gedung belajar. (Wawancara, 24 Maret 2021, pukul 10.00 wib)

Kondisi lingkungan fisik sekolah seperti uraian di atas berpengaruh terhadap kinerja guru yang pada akhirnya mempengaruhi proses dan hasil belajar siswa secara tidak langsung. Oleh sebab itu penataan terhadap lingkungan belajar di sekolah mutlak diperhatikan oleh semua warga sekolah.

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang memberi peluang gerak dan segala aspek yang berhubungan dengan upaya penyegaran pikiran bagi siswa

setelah mengikuti proses pembelajaran. Lingkungan fisik ini lebih meliputi sarana prasarana pembelajaran yang dimiliki sekolah. Sarana prasarana yang cukup dan memadai untuk proses pembelajaran secara tuntas dipastikan dapat membawa siswa pada kondisi yang kondusif. Lingkungan fisik juga sering disebut dengan lingkungan nonsosial.

Secara umum berdasarkan hasil penelusuran dilapangan menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan fisik memiliki peran penting dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru serta dalam proses belajar maupun mengajar. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, secara keseluruhan dari beberapa responden yang telah diberikan pertanyaan memberikan pendapat bahwa keadaan lingkungan fisik di sekolah sudah baik. Namun demikian, hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa masih terdapat lingkungan fisik sekolah yang masih kurang mendukung pembelajaran, seperti: (1) kurangnya alat-alat laboratorium, (2) ruangan pengap, kurangnya ventilasi, (3) rusaknya peralatan, (4) hubungan kurang serasi antara siswa, (5) kurangnya penerangan cahaya lampu di kelas, (6) belum adanya prosedur dan tata kerja guru yang jelas, sehingga ikut menyebabkan kinerja yang buruk.

Kondisi sekolah atau kelas yang buruk, menyebabkan orang akan bersikap tidak acuh pada tugas-tugas belajarnya. Tidak adanya motivasi berkreasi mengakibatkan produktivitas guru dan siswa merosot. Akhirnya, sekolah akan memberikan kesan bahwa lingkungan belajar masih belum baik. Lingkungan fisik sekolah yang baik adalah lingkungan yang memberikan peluang gerak dan semua aspek yang berhubungan dengan upaya penyegaran pikiran bagi siswa setelah

mengikuti proses pembelajaran yang menuntut perhatian maksimal. Lingkungan fisik meliputi sarana prasarana pembelajaran yang dimiliki sekolah, seperti: lampu, ventilasi, bangku, dan tempat duduk yang sesuai untuk siswa. Lingkungan fisik, yaitu lingkungan yang ada di sekitar siswa, baik itu di kelas, sekolah maupun di luar sekolah yang perlu dioptimalkan pengelolaannya agar interaksi belajar mengajar lebih efektif dan efisien. Artinya, lingkungan fisik dapat difungsikan sebagai sumber atau tempat belajar yang direncanakan dan dimanfaatkan. Lingkungan fisik tersebut di antaranya adalah kelas, laboratorium, tata ruang, situasi fisik yang ada di sekitar kelas, dan situasi sosial serta budaya.

Selain itu, temuan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa peran guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang baik di sekolah sangat tinggi. Seperti guru meletakkan perabot kelas pada tempatnya, sehingga memudahkan siswa dalam bergerak. Kelas terlihat menarik dengan berbagai pajangan hasil karya siswa. Keberadaan gambar-gambar sebagai sumber belajar dan penataan kelas yang rapi dan bersih sangat diperlukan, karena lingkungan kelas yang bersih dan rapi dapat mempengaruhi motivasi siswa dalam belajar. Terbukti siswa terlibat aktif dan semangat dalam mengikuti pelajaran. Guru juga menekankan untuk selalu menjaga kebersihan dan keindahan kelas. Selain itu guru juga memperhatikan aspek kemudahan dalam mengakses apa saja yang ada dalam kelas, sehingga suasana pembelajaran benar-benar dapat menjadikan siswa terlibat aktif. Berdasarkan temuan observasi ini, pembelajaran yang efektif akan selalu dibarengi dengan adanya penataan lingkungan pembelajaran yang efektif pula. Baik dari aspek penataan perabot kelas, pajangan kelas dan bahkan penggunaan

strategi pembelajaran. Suasana seperti ini sangat diharapkan baik oleh siswa maupun guru selama proses pembelajaran berlangsung. Siswa mengikuti aktivitas pembelajaran, dengan aktif, dibuktikan dengan semangat dalam menjawab atau merespon materi yang disampaikan oleh guru. Keadaan seperti inilah yang selalu diharapkan baik oleh siswa maupun guru, sehingga tujuan pembelajaran yang berpusat pada siswa dapat terwujud.

Temuan akhir hasil observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Penataan perabot kelas dan pajangan kelas telah dilakukan dengan baik dalam membangun lingkungan belajar yang kondusif. (2) Lingkungan kelas sudah didesain sedemikian rupa sehingga dapat memotivasi belajar siswa dan mendorong terjadinya proses pembelajaran. (3) sekolah telah menata lingkungan kelas yang kondusif, dengan mengatur tempat duduk atau meja-kursi siswa secara variatif dan pengaturan perobot kelas yang cukup artistik, pemanfaatan media yang ada di dinding-dinding ruangan kelas sebagai media penyampai pesan pembelajaran. Dengan demikian proses pembelajaran dapat berjalan dengan nyaman di bawah kendali guru.

2. Pengelolaan lingkungan sosial sekolah dalam menunjang kinerja guru SMA Tamansiswa Pematangsiantar

Pengaruh lingkungan sosial ada yang diterima secara langsung dan ada yang tidak langsung. Pengaruh langsung seperti dalam pergaulan sehari-hari seperti keluarga, teman-teman, kawan sekolah dan sepekerjaan dan sebagainya. Sehingga lingkungan sosial sekolah yang dimaksud disini ialah guru dan teman siswa. Karena guru dan teman merupakan faktor yang mempengaruhi minat

belajar untuk di lingkungan sekolah itu sendiri. Sekolah sebagai segmen sosial dari kehidupan sekolah. Secara keseluruhan gairah belajar dan semangat pencapaian prestasi yang tinggi amat tergantung pada pembiasaan sehari-hari atas kehidupan yang terjadi di antara guru dan siswa. Karena itu, lingkungan sosial sekolah merupakan hal utama dalam menunjang dan mendukung terciptanya lingkungan kelas pembelajaran yang nyaman dan aman.

Lingkungan sosial merupakan lingkungan pergaulan antar manusia, pergaulan antara pendidik dengan peserta didik serta orang-orang lainnya yang terlibat dalam interaksi pendidikan. Interaksi pendidikan dipengaruhi karakteristik pribadi dan corak pergaulan antar orang-orang yang terlibat dalam interaksi tersebut, baik pihak peserta didik siswa maupun para pendidik guru dan pihak lainnya. Hasil wawancara dengan Ki Arif Syukri Nasution menjelaskan bahwa :

Lingkungan sosial sekolah yang baik, sopan, dan ramah akan menghasilkan perilaku guru dan siswa yang baik, sopan, dan ramah pula. Sementara lingkungan sosial yang kurang baik, tidak memiliki sopan santun, dan kasar juga akan menghasilkan perilaku guru dan siswa yang kurang baik, tidak memiliki sopan santun, dan juga kasar...untuk itu seekolah menciptakan kedisiplinan, lingkungan sosial yang sering menerapkan sikap disiplin akan membiasakan guru dan siswa untuk selalu bersikap disiplin. Namun jika lingkungan sosial tidak terbiasa menerapkan sikap disiplin maka guru dan siswa juga tidak akan terbiasa untuk bersikap disiplin. (Wawancara, 22 Maret 2021, pukul 10.00 wib)

Sejalan dengan penjelasan di atas, menurut Nyi Heriana guru bidang studi sejarah menjelaskan bahwa :

Lingkungan sosial sekolah seperti para guru, para tenaga pendidikan dan siswa dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah...para guru di sekolah selalu menunjukkan sikap dan perilaku yang simpatik dan memperlihatkan suri tauladan yang baik dan rajin khususnya dalam belajar dapat menjadi daya dorong yang positif bagi kepribadian guru itu sendiri dan kegiatan belajar siswa. (Wawancara, 24 Maret 2021, pukul 11.00 wib)

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa lingkungan sekolah memiliki peranan penting dalam pembentukan perilaku sosial siswa, sehingga dari tujuan pendidikan dapat diwujudkan secara maksimal. Semua warga sekolah harus dapat melaksanakan apa yang menjadi tugas daripada dirinya. Kepala sekolah bertindak sebagai kepala sekolah yang dapat mengawasi dan membuat kebijakan bagaimana program sekolah dapat terealisasi. Guru sebagai model keteladanan untuk para siswanya, serta masyarakat disekitar lingkungan sekolah dapat meninjau bagaimana kegiatan kependidikan di sekolah tersebut. Keteladanan dari seorang guru sangat diperlukan, karena dalam hal sudah banyak sekali buku, sumber lainnya, bagi para siswa untuk melakukan hal baik, tetapi, tetap tidak akan mereka lakukan hal tersebut, jika seandainya orang disekeliling mereka tidak melakukan hal baik. Hal demikian disebabkan karena siswa pada tahap oprasional konkret, sehingga ia akan meniru apa yang orang disekitarnya lakukan.

Senada dengan itu, menurut Ki Bachtiar Candra guru bidang studi seni menjelaskan bahwa :

Di sekolah peran guru dalam mengelola lingkungan sangat tinggi, ini terlihat dari iklim kerja yang dibangun saya perhatikan baik, artinya lingkungan sekitanya masih sangat menjaga untuk pembentukan perilaku yang baik, walaupun mungkin bukan hanya pihak sekolah yang bertanggung jawab namun masyarakat sekitarnya pun memiliki tanggung jawab dan peran penting dalam pemebentukan perilaku sosial di sekolah. (Wawancara, 25 Maret 2021, pukul 09.00)

SMA Tamansiswa Pematangsiantar, berada di lingkungan pinggir perkotaan, yakni di Jalan R. Kartini, sehigga masih terjaga dalam pembentukan

perilaku sosial. Berikut pernyataan dari Bapak Suwardi sebagai Komite sekolah menyebutkan bahwa :

Tentu kami selaku orang tua siswa sekaligus pengurus Komite Sekolah berharap banyak pada sekolah agar menjaga kondusifitas lingkungan sosial sekolah, karena lingkungan sekitar sekolah sudah bisa dikatakan memiliki pengaruh yang kuat terhadap aktifitas sekolah...namun perlu diperhatikan juga bahwa kita berada dilingkungan kota, sehingga tidak menutup kemungkinan akan ada pengaruh dari lingkungan sekitar sekolah terhadap sekolah dan siswa...oleh karena itu guru harus mampu menjadi model keteladanan bagi siswa dan memantau setiap aktifitas siswa baik di luar maupun di dalam lingkungan sekolah, artinya para guru dan komponen sekolah harus mampu menunjukkan perilaku yang sopan santun, loyal, disiplin, bertanggung jawab serta lainnya. (Wawancara, 25 Maret 2021, pukul 10.00 wib).

Hal senada juga disampaikan oleh Nyi Suyeni guru Bimbingan dan Konseling menjelaskan bahwa :

Untuk strategi sekolah dalam pembentukan perilaku sosial tentu dengan memberikan teladan, misalnya dengan diberlakukannya waktu datang ke sekolah. Untuk kepala sekolah pukul 06.00 WIB sudah di sekolah, Guru pukul 06.30 WIB maka siswa sebelum pukul 07.00 WIB sudah di sekolah. Untuk pembiasaan, walaupun dimulainya pembelajaran pada pukul 07.30 WIB sudah dimulai, tetapi pukul 07.00 sudah masuk kelas dan memulai pembiasaan berdoa, membudayakan literasi, dan menyanyikan salah satu lagu wajib nasional. (Wawancara, 25 Maret 2021, pukul 11.00 wib).

Hal ini dikuatkan oleh Ki M. Fahmi guru Bidang Studi Matematika yang menyatakan bahwa:

Sekolah juga memiliki peran penting di mana sekolah bagaimanapun harus mengarahkan siswanya tidak hanya fokus pada pelajaran atau pembelajaran saja, tapi bagaimana sekolah membentuk karakter yang baik bagi siswasiswinya. (Wawancara, 25 Maret 2021, pukul 11.30 wib).

Dalam upaya sekolah mengelola lingkungan sosial yang baik di sekolah, sekolah lebih mengembangkan sikap dan perilaku yang baik. Demikian menurut Ki Arif Sukri Nasution menjelaskan bahwa :

Upaya peningkatan efektivitas pembelajaran yang mengarah kepada pembentukan perilaku bagi siswa, ditempuh dengan pendekatan pembelajaran yang aplikatif dan materi yang menyentuh kehidupan anak sehari-hari. Sedangkan lingkungan kehidupan sekolah harus dapat menjadi wahana pembiasaan berperilaku peduli lingkungan sehari-hari. (Wawancara, 22 Maret 2021, pukul 10.00 wib).

Pernyataan di atas sangat didukung oleh Nyi Evri Dahwani yang menjelaskan bahwa :

Pengelolaan Lingkungan sosial di sekolah meliputi kekeluargaan, keagamaan, keamanan dan seni budaya...tatanan kehidupan sosial disekolah dibentuk menjadi wahana pembiasaan perilaku-prilaku sosial yang positif bagi siswa, seperti disiplin, kerjasama, kepedulian, keberanian, kejujuran, menghargai orang lain dan sportivitas serta mengangkat kearifan budaya lokal. (Wawancara, 26 Maret 2021, pukul 09.00 wib).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan lingkungan sosial yang dibangun di sekolah adalah mengembangkan sikap dan perilaku yang baik. Selain itu, dalam mengelola lingkungan sosial yang baik di sekolah dalam menunjang kinerja guru dan pembelajaran yakni dengan cara melaksanakan program sekolah. Hal ini disampaikan oleh Ki Arief Syukri

Nasution yang mengatakan bahwa :

Kalau program yang sudah berjalan di SMA Tamansiswa ini ialah program pembiasaan seperti jumat bersih, program penanaman pohon di lingkungan sekolah, program penataan taman, dan perwajahan sekolah untuk menunjang terwujudnya sekolah adiwiyata yang telah menjadi program sekolah. Dan tentang lingkungan sosial budaya sekolah ini adalah program pembiasaan hidup bersih dan sehat, kemudian kebiasaan makan makanan sehat yang telah diawasi oleh sekolah, dan juga ada program kebiasaan merawat lingkungan, tidak membuang sampah sembarangan. Dan juga kebiasaan saling menegur warga sekolah jika ada yang tidak menaati program yang sudah dijalankan sekolah untuk menunjang adiwiyata. . (Wawancara, 22 Maret 2021, pukul 11.00 wib).

Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan Nyi Nelliana Sari mengutarakan bahwa:

Memang benar SMA Tamansiswa melakukan program adiwiyata untuk meningkatkan kualitas dan berdaya sekolah dalam pengembangan pembelajaran. Dan saya sebagai guru dan guru lainnya dalam program sekolah ini. Program yang pertama yaitu pembiasaan pertama kali dilakukan dengan cara pembimbingan, artinya bimbingan terhadap semua warga sekolah baik guru, pegawai dan siswa yang dilakukan oleh kepala sekolah agar supaya menjadikan hidup sehat, bersih dan damai di lingkungan sekolah maupun di rumah. Yang kedua penanaman bibit di area sekolah dan penataan taman. Dan untuk penanaman bibit kita juga mempunyai tim untuk mengawasi perkembangan bibit itu sendiri. Dan yang ketiga pengelolaan sampah, dimana disini sampah kita di pilah dimana sampah-sampah yang bisa didaur ulang dan mana yang harus dibuang. Sampah yang bisa didaur ulang disini kami membuat kerajinan seperti bunga, fas bunga, kaligrafi dan lain sebagainya dan semua kerajinan itu kami pakai disekitar sekolah untuk memperindah sekolah. Dan juga semua itu menjadi kebiasaan yang sudah masuk dalam program kami seperti Jumat bersih, penanaman pohon di area sekolah dan lain sebagainya. (Wawancara, 27 Maret 2021, pukul 10.00 wib)

Berdasarkan uraian di atas, lingkungan sekolah seperti para guru, staf administrasi, dan teman-teman kerja dapat mempengaruhi kinerja guru dan belajar siswa di sekolah. Dapat dikatakan bahwa dalam mengelola lingkungan sosial sekolah, para guru yang menunjukkan sikap dan perilaku yang simpatik, memberikan dukungan dan motivasi kepada siswa dan memperlihatkan teladan yang baik, serta rajin khususnya dalam hal belajar, misalnya rajin membaca dan berdiskusi dapat menjadi daya dorong yang positif bagi kegiatan belajar siswa. Sekolah membangun hubungan yang harmonis antara guru, staf dan siswa sehingga dapat memotivasi bagi siswa untuk belajar lebih baik di sekolah. Para guru sangat kompak dan saling bahu-membahu serta memerhatikan dan memahami bakat dan perilaku siswa, antara lain dengan mendukung, ikut mengembangkan dan tidak bermalas-malasan dalam bekerja.

3. Peran kepala sekolah dalam pengelolaan iklim sekolah yang kondusif guna menunjang kinerja guru di SMA Tamansiswa Pematangsiantar

Iklim sekolah juga berhubungan dengan aspek kemanusiaan, hal ini berarti dengan membina dan memperhatikan iklim organisasi dapat sekaligus menjunjung martabat Kepala sekolah, para guru dan karyawan sabagai manusia. Sebab dengan memperbaiki iklim organisasi akan berkembang sikap-sikap sosial, toleransi, menghargai pendapat orang lain, bekerjasama menyelesaikan masalah dan lain-lain. Semua perilaku ini adalah cermin cara bekerja yang baik. Bila perilaku ini dapat dipertahankan, maka akan menjadi tradisi dalam bekerja. Lalu terciptalah iklim organisasi yang baik.

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi operasional sebuah sekolah, sehingga dalam pelaksanaan pengelolaan sekolah, semua personel sekolah berada di bawah pimpinan seorang kepala sekolah. Kepala sekolah ini bukanlah tugas dan jabatan yang ringan, karena posisi dan peranan kepala sekolah akan sangat mempengaruhi (menentukan) kemajuan sekolah. Oleh karena itu seorang kepala sekolah harus mampu melakukan pembagian dan pembidangan kerja dengan membentuk unit-unit kerja, sesuai dengan besar kecilnya sekolah yang dipimpinnya. Kemampuan menyeleksi personel untuk ditempatkan dalam setiap unit kerja merupakan kegiatan manajerial yang menyangkut kemampuan mendayagunakan personel secara efektif. Kepala sekolah berkewajiban menggerakkan setiap personel agar bersedia dan bersungguh-sungguh melaksanakan tugasnya melalui fungsi administrasi antara lain mengarahkan, koordinasi dan pengawasan (kontrol).

Seperti telah dijelaskan di atas bahwa iklim sekolah adalah perpaduan kepemimpinan dengan interaksi perilaku personel di sekolah, yaitu hubungan antar personel-personel sekolah pada waktu melaksanakan pekerjaan mereka. Peran kepala sekolah dalam pengelolaan iklim sekolah berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah yakni Ki Arif Sukri Nasution menjelaskan bahwa :

Terdapat banyak hal dalam mengelola iklim di sekolah untuk menuju iklim sekolah yang kondusif yang pertama program apa yang pas, disini banyak program yang diberikan untuk menunjang tercapainya sekolah yang kondusif yaitu dengan kebiasaan, artinya seperti halnya hidup sehat, menjaga kebersihan lingkungan, senyum, salam, sapa dll...yang kedua yaitu berhubungan dengan pembelajaran artinya semua yang mengenai adiwiyata dipelajari semua pihak sekolah terutama siswa, siswa sangat penting dalam terlaksana tercapainya adiwiyata. Dan yang ketiga yaitu fasilitas, fasilitas disini sangat menunjang terealisasinya program- program yang akan dilakukan. (Wawancara, 22 Maret 2021, Pukul 11.00 wib)

Dapat diartikan bahwasanya dalam mengelola iklim sekolah terdapat banyak hal bisa dilakukan salah satunya yaitu dengan menjadikan sesuatu menjadi kebiasaan agar supaya menanamkan rasa tanggung jawab di diri setiap individu. Dan juga untuk menjadikan sebuah budaya atau kebiasaan di sekolah dengan cara interaksi satu sama lain, lebih pentingnya peran suatu pemimpin terhadap bawahannya, agar mematuhi semua program dan peraturan yang dibuat oleh sekolah. Namun dalam menjalankan suatu program untuk menjadikan sebuah budaya atau kebiasaan tentang program yang di paparkan diatas harus mempunyai pengelolaan atau strategi yang bagus agar semua program yang sudah di programkan berjalan dengan apa yang diinginkan semua elemen yang bersangkutan. Dalam menjalankan suatu program tergantung pada seseorang peminmpim tersebut. Dalam menjalankan program sekolah yang mendorong terciptanya iklim sekolah, Ki Arif Syukri Nasuton lebih lanjut menjelaskan bahwa:

Dalam menjalankan suatu program yang akan dijalankan di sekolah yang terpenting adalah semangat saya sebagai pimpinan di sekolah, karena seorang pemimpin harus lebih semangat dalam menjalankan program agar bawahannya lebih semangat menjalankan tugas masing-masing yang menjadi jobnya dalam mengsucceskan program yang sudah disepakati dan mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun langkah-langkahnya yang saya amalkan dalam menciptakan iklim yang kondusif agar menunjang kinerja guru di sekolah (1) menjalankan tugas tanpa harus dipaksa, artinya setiap guru kita bangun kesadaran agar menjalankan tugas dengan kesadaran...melalui SOP yang sudah disepakati bersama, (2) membangun kebiasaan yang positif di sekolah, artinya setiap guru harus melatih dan menunjukkan sikap dan kebiasaan yang dapat diteladani siswa, artinya biasa bekerja dan terus menerus melakukan hal-hal yang akan menjadi kebiasaan, (4) budaya, artinya setelah jadi kebiasaan dan terus dilakukan akhirnya akan menjadi budaya kerja yang baik. (Wawancara, 22 Maret 2021, Pukul 11.00 wib)

Selain itu, hasil wawancara dengan kepala sekolah, yakni Ki Arif Sukri Nasution tentang peran yang dilakukannya sebagai kepala sekolah dalam menciptakan iklim dan lingkungan bekerja guru serta belajar para siswa, dapat penulis rangkum sebagai berikut yakni (1) penempatan personalia, (2) pembinaan antar hubungan dan komunikasi, (3) dinamika guru, (4) penyelesaian konflik, (5) penghimpunan dan pemanfaatan informasi, (6) pengayaan dan harmonisasi lingkungan bekerja serta lingkungan belajar. Hal ini akan diuraikan secara berturut-turut sebagai berikut :

a. Penempatan Personalia

Penempatan personalia guru dan staf ini oleh kepala sekolah agar guru-guru tidak terlalu meraba-raba dalam melaksanakan tugasnya, membuat pekerjaan-pekerjaan itu lebih agak lebih jelas bagi guru-guru yang mengajar di luar spesialisasinya, dan membuat guru-guru mendapat tugas relatif merata. Kondisi seperti itu juga sangat membantu menciptakan iklim yang kondusif. Hal ini sekaligus akan mengurangi kegelisahan para guru.

b. Pembinaan hubungan dan komunikasi

Dalam menciptakan iklim yang kondusif di sekolah, peran yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah menciptakan hubungan dan komunikasi yang harmonis. Hubungan dan komunikasi yang harmonis sangat berdampak pada kinerja guru, seperti hubungan dan komunikasi antar sesama guru, dengan kepala sekolah, pegawai, orang tua siswa dan anggota masyarakat dan juga para siswa. Namun demikian hubungan dan komunikasi yang paling banyak dilakukan adalah guru dengan guru dan guru dengan siswa. Hubungan ini terutama mempengaruhi iklim belajar dalam kelas, yang kualitasnya sangat ditentukan oleh pendekatan guru masing-masing. Untuk iklim bekerja dan belajar di sekolah pada umumnya ditentukan banyak hal, terutama antar hubungan dan komunikasi guru dengan guru, yang telah dikatakan di atas memiliki frekuensi paling besar. Karena itu pembinaan kepala sekolah terhadap hubungan dan komunikasi ini dipusatkan pada guru-guru. Kepala sekolah berusaha membangun keakraban di antara personalia sekolah, terutama guru dengan guru. Keakraban yang dibangun antara lain : (1) dengan menghargai dan menjunjung tinggi prestise seseorang (2) dengan berbagai kesuksesan (3) dengan memberi kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

c. Memberdayakan guru.

Untuk mencapai iklim yang kondusif, kepala sekolah perlu menciptakan situasi yang memungkinkan terjadinya pemberdayaan. Kepala sekolah tidak perlu banyak melarang atau membuat peraturan yang menghambatnya. Sebaliknya kepala sekolah mendorong guru-guru untuk kreatif, merealisasikan ide-idenya.

Selama kreasi dan ide itu tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip pendidikan dan pengajaran, kreasi dan ide itu tidak perlu distop.

d. Penyelesaian konflik.

Hal yang dilakukan kepala sekolah dalam menciptakan iklim adalah menyelesaikan konflik antar personil sekolah secara baik dan efektif. Secara alamiah manusia tidak selalu dapat mengatasi masalahnya secara sempurna. Begitu pula halnya dengan kepala sekolah. Walaupun kepala sekolah sudah berusaha dengan sepenuh hati dan pikirannya mengupayakan agar dinamika sekolah tidak sampai menjurus ke arah negatif, seperti konflik, permusuhan, dendam dan stress, namun sekali dua kali juga hal itu bisa terjadi.

e. Penghimpunan dan pemanfaatan informasi.

Informasi adalah suatu keterangan atau pernyataan yang mengandung arti tertentu. Informasi selalu didukung oleh data. Sementara data itu sendiri tidak dikatakan sebagai informasi jika tidak digunakan untuk memperbaiki pengertian. Begitu pula halnya dalam dunia pendidikan. Pembuatan strategi, pengembangan inovasi pendidikan, perencanaan pendidikan dan pengajaran, semuanya membutuhkan data yang lengkap, baru, dan relevan.

Berdasarkan uraian di atas dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam mengelola iklim sekolah agar dapat mempengaruhi kinerja guru adalah melalui iklim terbuka, yakni membangun hubungan dan komunikasi secara terbuka, apa adanya dan lebih memberdayakan. Dari kesemua peran yang dilakukan kepala sekolah dalam pengelolaan iklim sekolah di atas, tentunya telah mendukung untuk menciptakan iklim sekolah. Karena, unsur inti

dari iklim organisasi adalah hubungan antar personel. Dimana peranan kepala sekolah mempunyai fungsi dalam mewujudkan hubungan manusiawi yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antar personel.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disusun proposisi-proposisi sebagaimana hasil temuan kegiatan yang telah dilakukan peneliti ini.

4.2.1. Pengelolaan Lingkungan Fisik Sekolah

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal. Kegiatan utama di lembaga ini adalah proses belajar dan mengajar (PBM). Keberhasilan PBM dipengaruhi oleh banyak komponen, dia antaranya guru, kurikulum, sarana dan prasarana pendukung, dan lain sebagainya. Lingkungan fisik adalah lingkungan yang memberi peluang gerak dan segala aspek yang berhubungan dengan upaya penyegaran pikiran bagi siswa setelah mengikuti proses pembelajaran. Lingkungan fisik ini lebih meliputi sarana prasarana pembelajaran yang dimiliki sekolah. Sarana prasarana yang cukup dan memadai untuk proses pembelajaran secara tuntas dipastikan dapat membawa siswa pada kondisi yang kondusif. Lingkungan fisik juga sering disebut dengan lingkungan nonsosial.

Secara umum berdasarkan hasil penelusuran lapangan menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan fisik memiliki peran penting dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru serta dalam proses belajar maupun mengajar. Hal ini sejalan dengan Mudasir (2012:31) Lingkungan fisik merupakan suatu

bentuk kondisi yang bersifat fisik dan material yang mampu di lihat dan dirasakan seseorang untuk mempermudah dalam melaksanakan kegiatan aktivitas seseorang. Demikian menurut Tauhid (2016:12) Lingkungan fisik sekolah adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya disekolah. Mihiddin (2010:51) lingkungan fisik sekolah merupakan suatu bentuk yang berupa fisik yang ada disekolah, sebagaimana lingkungan fisik ini bisa berupa sarana dan prasarana, gedung, ventilasi udara dan pencahayaan yang ada disekolah yang memberikan kemudahan untuk guru dalam melaksanakan segala pekerjaannya.

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang memberi peluang gerak dan segala aspek yang berhubungan dengan upaya penyegaran pikiran bagi siswa setelah mengikuti proses pembelajaran. Lingkungan fisik ini lebih meliputi sarana prasarana pembelajaran yang dimiliki sekolah. Sarana prasarana yang cukup dan memadai untuk proses pembelajaran secara tuntas dipastikan dapat membawa siswa pada kondisi yang kondusif. Lingkungan fisik juga sering disebut dengan lingkungan nonsosial.

Secara umum temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan fisik memiliki peran penting dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru serta dalam proses belajar maupun mengajar. Meskipun temuan penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat lingkungan fisik sekolah yang masih kurang mendukung pembelajaran, seperti: (1) kurangnya alat-alat laboratorium, (2) ruangan pengap, kurangnya ventilasi, (3) rusaknya peralatan, (4)

hubungan kurang serasi antara siswa, (5) kurangnya penerangan cahaya lampu di kelas, (6) belum adanya prosedur dan tata kerja guru yang jelas, sehingga ikut menyebabkan kinerja yang buruk. Kondisi sekolah atau kelas yang buruk, menyebabkan orang akan bersikap tidak acuh pada tugas-tugas belajarnya. Tidak adanya motivasi berkreasi mengakibatkan produktivitas guru dan siswa merosot. Akhirnya, sekolah akan memberikan kesan bahwa lingkungan belajar masih belum baik.

Lingkungan fisik sekolah yang baik adalah lingkungan yang memberikan peluang gerak dan semua aspek yang berhubungan dengan upaya penyegaran pikiran bagi siswa setelah mengikuti proses pembelajaran yang menuntut perhatian maksimal. Lingkungan fisik meliputi sarana prasarana pembelajaran yang dimiliki sekolah, seperti: lampu, ventilasi, bangku, dan tempat duduk yang sesuai untuk siswa. Lingkungan fisik, yaitu lingkungan yang ada di sekitar siswa, baik itu di kelas, sekolah maupun di luar sekolah yang perlu dioptimalkan pengelolaannya agar interaksi belajar mengajar lebih efektif dan efisien. Artinya, lingkungan fisik dapat difungsikan sebagai sumber atau tempat belajar yang direncanakan dan dimanfaatkan. Lingkungan fisik tersebut di antaranya adalah kelas, laboratorium, tata ruang, situasi fisik yang ada di sekitar kelas, dan situasi sosial serta budaya.

Selain itu, temuan penelitian menunjukkan bahwa peran guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang baik di sekolah sangat tinggi. Seperti guru meletakkan perabot kelas pada tempatnya, sehingga memudahkan siswa dalam bergerak. Kelas terlihat menarik dengan berbagai pajangan hasil karya siswa.

Keberadaan gambar-gambar sebagai sumber belajar dan penataan kelas yang rapi dan bersih sangat diperlukan, karena lingkungan kelas yang bersih dan rapi dapat mempengaruhi motivasi siswa dalam belajar. Terbukti siswa terlibat aktif dan semangat dalam mengikuti pelajaran. Guru juga menekankan untuk selalu menjaga kebersihan dan keindahan kelas. Selain itu guru juga memperhatikan aspek kemudahan dalam mengakses apa saja yang ada dalam kelas, sehingga suasana pembelajaran benar-benar dapat menjadikan siswa terlibat aktif. Berdasarkan temuan observasi ini, pembelajaran yang efektif akan selalu dibarengi dengan adanya penataan lingkungan pembelajaran yang efektif pula. Baik dari aspek penataan perabot kelas, pajangan kelas dan bahkan penggunaan strategi pembelajaran. Suasana seperti ini sangat diharapkan baik oleh siswa maupun guru selama proses pembelajaran berlangsung. Siswa mengikuti aktivitas pembelajaran, dengan aktif, dibuktikan dengan semangat dalam menjawab atau merespon materi yang disampaikan oleh guru. Keadaan seperti inilah yang selalu diharapkan baik oleh siswa maupun guru, sehingga tujuan pembelajaran yang berpusat pada siswa dapat terwujud.

4.2.2. Pengelolaan Lingkungan Sosial Sekolah

Lingkungan sosial merupakan lingkungan pergaulan antar manusia, pergaulan antara pendidik dengan peserta didik serta orang-orang lainnya yang terlibat dalam interaksi pendidikan. Interaksi pendidikan dipengaruhi karakteristik pribadi dan corak pergaulan antar orang-orang yang terlibat dalam interaksi tersebut, baik pihak peserta didik siswa maupun para pendidik guru dan pihak lainnya. Lingkungan sosial ialah semua orang/manusia yang mempengaruhi

individu. Penelitian Hertati (2009:21) mengatakan bahwa lingkungan sosial merupakan lingkungan pergaulan antar manusia, pergaulan antar pendidik dengan peserta didik serta orang-orang lainnya yang terlibat dalam interaksi pendidikan. Pengaruh lingkungan sosial ada yang diterima secara langsung dan ada yang tidak langsung. Pengaruh langsung seperti dalam pergaulan sehari-hari, seperti keluarga, teman-teman, kawan sekolah dan sepekerjaan dan sebagainya (Dalyono, 2010).

Sekolah adalah tempat belajar bagi siswa dan teman-temannya untuk memperoleh ilmu pengetahuan dari tenaga pendidik. Menurut Syah (2009:154) lingkungan sosial sekolah seperti para guru, para tenaga kependidikan dan teman-teman sekelas dapat mempengaruhi semangat belajar seorang siswa. Lingkungan sosial sekolah seperti guru, administrasi dan teman-teman sekelas dapat mempengaruhi proses belajar seorang siswa. Hubungan yang harmonis antara ketiganya dapat menjadi motivasi bagi siswa untuk belajar lebih baik di sekolah. Hubunganhubungan pribadi saling aksi dan mereaksi, penerimaan oleh anggota kelompok, kerjasama dengan teman-teman sekelompok akan menentukan perasaan puas dan rasa aman di sekolah. Hal-hal ini sangat berpengaruh pada kelakuan dan efektivitas belajarnya. Siswa sebagai manusia adalah makhluk individu sekaligus makhluk sosial yang tidak bisa lepas dari masyarakat tempat ia tinggal.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan sosial yang dibangun di sekolah adalah mengembangkan sikap dan perilaku yang baik. Selain itu, dalam mengelola lingkungan sosial yang baik di sekolah dalam

menunjang kinerja guru dan pembelajaran yakni dengan cara melaksanakan program sekolah. lingkungan sekolah seperti para guru, staf administrasi, dan teman-teman kerja dapat mempengaruhi kinerja guru dan belajar siswa di sekolah. Dapat dikatakan bahwa dalam mengelola lingkungan sosial sekolah, para guru yang menunjukkan sikap dan perilaku yang simpatik, memberikan dukungan dan motivasi kepada siswa dan memperlihatkan teladan yang baik, serta rajin khususnya dalam hal belajar, misalnya rajin membaca dan berdiskusi dapat menjadi daya dorong yang positif bagi kegiatan belajar siswa. Sekolah membangun hubungan yang harmonis antara guru, staf dan siswa sehingga dapat memotivasi bagi siswa untuk belajar lebih baik di sekolah. Para guru sangat kompak dan saling bahu-membahu serta memerhatikan dan memahami bakat dan perilaku siswa, antara lain dengan mendukung, ikut mengembangkan dan tidak bermalas-malasan dalam bekerja.

4.2.3. Peran Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Iklim Sekolah

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi operasional sebuah sekolah, sehingga dalam pelaksanaan pengelolaan sekolah, semua personel sekolah berada di bawah pimpinan seorang kepala sekolah.(Paul Suparno.dkk, 2002:61) Kepala sekolah ini bukanlah tugas dan jabatan yang ringan, karena posisi dan peranan kepala sekolah akan sangat mempengaruhi (menentukan) kemajuan sekolah. Oleh karena itu seorang kepala sekolah harus mampu melakukan pembagian dan pembidangan kerja dengan membentuk unit-unit kerja, sesuai dengan besar kecilnya sekolah yang dipimpinnya. Kemampuan menyeleksi personel untuk ditempatkan dalam setiap unit kerja merupakan kegiatan manajerial yang

menyangkut kemampuan mendayagunakan personel secara efektif. Kepala sekolah berkewajiban menggerakkan setiap personel agar bersedia dan bersungguhsungguh melaksanakan tugasnya melalui fungsi administrasi antara lain mengarahkan, koordinasi dan pengawasan (kontrol).

Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa pengelolaan iklim sekolah sangat mempengaruhi iklim dan lingkungan bekerja guru serta belajar para siswa. Peran kepala sekolah dalam mengelola iklim sekolah meliputi (1) penempatan personalia, (2) pembinaan antar hubungan dan komunikasi, (3) dinamika guru, (4) penyelesaian konflik, (5) penghimpunan dan pemanfaatan informasi, (6) pengayaan dan harmonisasi lingkungan bekerja serta lingkungan belajar. Hal ini sejalan dengan Mukhtar (2015:45) kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran penting terhadap pembentukan sekolah. Suatu lembaga pendidikan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan maka seorang kepala sekolah harus mempunyai suatu strategi untuk menjalankan organisasi dalam mencapai tujuan. Akdon (2001:98) mengemukakan bahwa strategi sebuah organisasi merupakan suatu konsptualisasi yang dinyatakan dan diimplementasikan oleh pimpinan organisasi yang bersangkutan. Mukhlis (2011:10) kepala sekolah sebagai pelaksanaan untuk mewujudkan sekolah yang peduli lingkungan dan berbudaya lingkungan, warga sekolah perlu dilibatkan dalam berbagai aktivitas pembelajaran lingkungan hidup. Selain itu sekolah juga diharapkan melibatkan warga sekitar dan melakukan berbagai kegiatan yang memberikan manfaat bagi warga sekolah, masyarakat maupun lingkungannya. Namun dalam pelaksanaannya masih ada

kendala seperti halnya masyarakat yang kurang berperan dan menerapkan pendidikan lingkungan hidup.

Dalam mengelola iklim sekolah, hal yang dilakukan kepala sekolah salah satunya yaitu dengan menjadikan sesuatu menjadi kebiasaan agar supaya menanamkan rasa tanggung jawab di diri setiap individu. Dan juga untuk menjadikan sebuah budaya atau kebiasaan di sekolah dengan cara interaksi satu sama lain, lebih pentingnya peran suatu pemimpin terhadap bawahannya, agar mematuhi semua program dan peraturan yang dibuat oleh sekolah. Namun dalam menjalankan suatu program untuk menjadikan sebuah budaya atau kebiasaan tentang program yang di paparkan diatas harus mempunyai pengelolaan atau strategi yang bagus agar semua program yang sudah di programkan berjalan dengan apa yang diinginkan semua elemen yang bersangkutan. Dalam menjalankan suatu program tergantung pada seseorang pemimpin tersebut. Werang (2012:91) salah satu peran dan tanggung jawab kepala sekolah adalah sebagai manajer pendidikan. Sebagai manajer pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk memiliki keterampilan manajerial yang sesuai dengan situasi dan kondisi riil di sekolah yang dipimpinnya. Sebagai manajer pendidikan kepala sekolah bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengendalikan seluruh aktivitas sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Kreatifitas kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dari sifat dan kemampuannya dalam menjalankan perannya sebagai inovator di sekolah. Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari kemampuannya mencari,

menemukan, dan melaksanakan berbagai gagasan pembaharuan di sekolah.

(Mulyasa, 2004: 118).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan-temuan penelitian sebagaimana yang telah di uraian pada bagian terdahulu, maka kesimpulan dari temuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengelolaan lingkungan fisik sekolah mencakup lingkungan di dalam dan di luar kelas sebagai tempat melaksanakan kegiatan pembelajaran di sekolah telah dikelola dengan efektif, memberikan kenyamanan, kesenangan, kegembiraan, dan kesehatan bagi para guru dalam bekerja dan siswa dalam belajar. Sekolah telah mengelola lingkungan fisik yakni: (1) Penataan perabot kelas dan pajangan kelas telah dilakukan dengan baik dalam membangun lingkungan belajar yang kondusif. (2) Lingkungan kelas sudah didesain sedemikian rupa sehingga dapat memotivasi belajar siswa dan mendorong terjadinya proses pembelajaran. (3) sekolah telah menata lingkungan kelas yang kondusif, dengan mengatur tempat duduk atau meja-kursi siswa secara variatif dan pengaturan perabot kelas yang cukup artistik, pemanfaatan media yang ada di dinding-dinding ruangan kelas sebagai media penyampai pesan pembelajaran
2. Pengelolaan lingkungan sosial yang telah dibangun di sekolah adalah mengembangkan sikap dan perilaku yang baik, para guru menunjukkan sikap dan perilaku yang simpatik, memberikan dukungan dan motivasi kepada siswa dan memperlihatkan teladan yang baik, sehingga mendorong siswa rajin

khususnya dalam hal belajar, rajin membaca dan berdiskusi dapat menjadi daya dorong yang positif bagi kegiatan belajar siswa. Sekolah membangun hubungan yang harmonis antara guru, staf dan siswa sehingga dapat memotivasi bagi siswa untuk belajar lebih baik di sekolah. Para guru sangat kompak dan saling bahu-membahu serta memerhatikan dan memahami bakat dan perilaku siswa, antara lain dengan mendukung, ikut mengembangkan dan tidak bermalas-malasan dalam bekerja. Dalam mengelola lingkungan sosial yang baik di sekolah dalam menunjang kinerja guru dan pembelajaran yakni dengan cara melaksanakan program sekolah.

3. Kepala sekolah mengelola iklim sekolah yang kondusif, dimana kepala sekolah dalam mengelola iklim sekolah meliputi (1) penempatan personalia, (2) pembinaan antar hubungan dan komunikasi, (3) dinamika guru, (4) penyelesaian konflik, (5) penghimpunan dan pemanfaatan informasi, (6) pengayaan dan harmonisasi lingkungan bekerja serta lingkungan belajar.

5.2 Saran-Saran

Sejalan dengan rincian masalah dan manfaat penelitian ini bagi pengembangan ilmu, berikut ditemukan saran-saran berdasarkan uraian dan sesuai dengan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. SMA Tamansiswa Pematangsiantar dapat meningkatkan iklim sekolah mengingat iklim sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Selain lingkungan fisik lingkungan sosial di sekolah perlu diberikan perhatian terhadap belajar siswa di sekolah.

2. Untuk menciptakan iklim sekolah, kepala sekolah perlu menjalankan pengelolaan dengan baik, yakni dengan cara (1) penempatan personalia, (2) pembinaan antar hubungan dan komunikasi, (3) dinamika guru, (4) penyelesaian konflik, (5) penghimpunan dan pemanfaatan informasi, (6) pengayaan dan harmonisasi lingkungan bekerja serta lingkungan belajar.
3. Mengingat iklim sekolah penting bagi kinerja guru, hendaknya sekolah Tamansiswa kota Pematangsiantar perlu menciptakan iklim sekolah yang dimana sistem organisasinya lebih terbuka dan memberdayakan semua komponen dan personil sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alain Mitrani.(1995). Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi. Jakarta: Pustaka Utama Graffiti
- Arikunto, Suharsimi, 2013, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta : Renika Cipta
- Arwan, 2011: Sinopsis Pengaruh Kepribadian, JakartaPasca Uni
- Azwar, Saifuddin 2010 Metode Penelitian, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, Cet XI
- Asyrof Safi'i, (2005). Metodologi Penelitian Pendidikan; Aplikasi Praktis Penelitian Pembuatan Usulan (Proposal) dan Penyusunan Laporan Penelitian: Surabaya: eLKAF.
- Bogdan, & Biklen, Robert. (1982). Qualitative for Education: an Instruction to Theory And Methods. Boston: Allyn And Bacon.
- Clarence A. Newell. (1998). Human Behavior in Educational Administration .New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Creswell, John W. (2015) Penelitian Kualitatif dan Desain Riset, terj. Ahmad Lintang Lazuardi dkk. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dimiyati dan Mudjiono. (2006). Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Rineka CiptaDyah
- Fraser, H.J & Walberg, B.J. Educational Environments: Education, Antecedents and Consequences. London: Pergamon Press, 199
- Fahmi Ibrahim. 2013, Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi: Bandung Alfabeda.
- Hikmat, 2011,Manajemen Pendidikan, Bandung Pustaka: Setia
- Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Harrison Rosemary.(1993). Human Resource Management. Issues and Strategies. Wokingham, England. Adison-Wesley. Pub. Co
- Hasibuan, M. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Herdiansyah, Haris. (2013). Wawancara, Observasi, dan Focus Group Sebagai Instrumen Penggalan data Kualitatif. Jakarta:Rajawali Pers.
- Hoy, K & Miskel, C.G.(1999). Educational Administration. New York: Mc Graw Hill.
- Irwan (2016) Iklim Sekolah di SMK Negeri 1 Papalang Kabupaten Mamuju. April 2016, Volume 4 Nomor 1
- James Walker. (1980). Performance Management. London: Institute of Personel and Development
- Kusumastuti .(2001). Manajemen Pengembangan Perguruan Tinggi. ITB Bandung, Disertasi
- Mariyana, Rita. (2010). Pengelolaan Lingkungan Belajar. Jakarta: Kencana
- Milles, Matthew B. dan A. Michael Huberman. (1994). Qualitative Data Analipsis: An Expanded Sourcebook. US: Sage Publication.
- Muhaimin, dkk. (2010). Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah. Jakarta: Kencana
- Mullins, L.J. (2005). Management and Organisational Behavior, Seven Edition. Essex: Pearson Education Limited.
- Mulyasa, E. (2009). Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi. Bumi Aksara, Bandung.
- Mulyasa, E. (2003). Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Bumi Aksara. Jakarta.
- Newstrom. D. (1990). Human resource management. New Jersey: Prentice Hall
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). Manajemen: Edisi kesepuluh. diterjemahkan Bob Sabran dan Devri Barnadi Putra. Jakarta: Erlangga.
- Sadariyah Tri Utami (2016). Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTs Se Kecamatan Kemranjen Banyumas, IAIN Purwokero.
- Siagian, S.P. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabet
- Syarief. (1997). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. Jakarta: Internesa

Tabrani Rusyan dkk. (2000) Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru, Cianjur:
CV. Dinamika Karya Cipta

Wahyudi, Pengembangan Pendidikan, Jakarta: Prestasi Pustaka Karya 2012



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website : www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

Nomor : 1008 /II.3-AU/UMSU-PPs/F/2020
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 18 Rab. Akhir 1442 H
04 Desember 2020 M

Kepada Yth :
Kepala Sekolah
SMA Taman Siswa Pematangsiantar
di
T e m p a t .-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Sofian**
NPM : 1920060005
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **ANALISIS IKLIM SEKOLAH DALAM MENDUKUNG KINERJA GURU SEKOLAH (STUDI DI SMA TAMAN SISWA PEMATANGSIANTAR).**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Direktur

R. SYAIFUL BAHRI, M.AP

C.c File



**YAYASAN PERSATUAN PERGURUAN TAMANSISWA
BERPUSAT DI YOGYAKARTA
TAMAN MADYA (SMA) TAMANSISWA PEMATANGSIANTAR**
Jalan Kartini No.18 Pematangsiantar Telp/Fax : 0622 . 29862
Website : <http://tamansiswa-siantar.sch.id> , Email : tamansiswa.siantar@gmail.com

Nomor : 0331-1/01.02-SK/AS/0419 Pematangsiantar, 10 Maret 2021
Lampiran : --
Prihal : Izin Riset

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Ka. Prodi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCA SARJANA
Jl. Denai No. 217
Medan

Sehubungan dengan surat Permohonan Izin Riset dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No. 1008/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2020 pada tanggal 04 Desember 2020, maka dengan ini kami menyatakan **menerima nama tersebut untuk melaksanakan Riset** guna memperoleh data dalam penyusunan Tesis yang akan dilaksanakan di SMA Tamansiswa Pematangsiantar dengan judul : **“ANALISIS IKLIM SEKOLAH DALAM MENDUKUNG KINERJA GURU SEKOLAH (STUDI DI SMA TAMANSISWA PEMATANGSIANTAR).”** Adapun namanya adalah :

N a m a : **SOFIAN**
N P M : 1920060005
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Jadwal / waktu Pelaksanaan : Akan di tentukan kemudian

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua Bagian Taman Madya (Kepala SMA)
Tamansiswa Cabang Pematangsiantar,


Ki Arif Syukri Nasutipon, S.Pd
NPA. 4570

DAFTAR WAWANCARA

1. Bagaimana pengelolaan lingkungan fisik sekolah di SMA Tamansiswa Pematangsisntar?
2. Bagaimana strategi yang dilakukan sekolah dalam membentuk perilaku sosial di lingkungan sekolah?
3. Bagaimana program Kepala Sekolah dalam pengelolaan iklim sekolah guna mendukung kinerja guru di SMA Tamansiswa?
4. Bagaimana penataan lingkungan sekolah di SMA Tamansiswa?
5. Bagaimana peran penting guru dalam mengelola lingkungan sekolah?
6. Bagaimana peran sekolah untuk mampu membentuk karakter siswanya?
7. Program apa saja yang telah dilakukan sekolah di SMA Tamansiswa dalam pengelolaan lingkungan sosial
8. Langkah-langkah apa saja yang dilakukan Kepala Sekolah untuk menciptakan iklim sekolah
9. Apa benar Tamamsiswa melaksanakan program Adiwiyata dan bagaimana pelaksanaannya.
10. Bagaimana kedekatan kepala sekolah dengan guru dan stapnya dalam meningkatkan iklim sekolah di SMA Tamansiswa?

DOKUMENTASI FOTO PENELITIAN



Wawancara dengan Kepala SMA Tamansiswa Pematangsiantar
(Ki Arif Syukri Nasution, S.Pd)



Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan / Guru
Ketamansiswaan (Nyi Hj. Sutarni, S.Pd)



Wawancara dengan Guru bidang studi Seni dan Budaya
(Ki Bachtiar Candra S.Pd)



Wawancara dengan Guru Bidang Studi Matematika
(Ki Muhammad Fahmi Nasution, S.Pd)



Wawancara dengan Pengurus Komite Sekolah
(Bapak Suwardi)



Wawancara dengan Guru BK/Bimbingan dan Konseling
(Nyi Evri Dahwani Sinaga. S.Pd)



Wawancara dengan Guru BK/Bimbingan dan Konseling
(Nyi Suyeni. S.Pd)



Wawancara dengan Guru Bidang Studi Bahasa Inggris
(Nyi Nelliana Sari, S.Pd)

SUASANA LINGKUNGAN SMA TAMANSISWA PEMATANGSIANTAR



Gerbang masuk SMA Tamansiswa Pematangsiantar



Halaman depan Kantor SMA Tamansiswa Pematangsiantar



Suasana dalam lingkungan Sekolah

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama SOFIAN lahir di Pematangsiantar pada tanggal 01 September 1969, Putra pertama dari Almarhum Bapak H. Syamsuddin M.Z dan Ibu Siti Fatima Batahir. Pendidikan Sekolah Dasar di SDN 122367 Kata Pematangsiantar tamat pada tahun 1984. Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 4 Kota Pematangsiantar, tamat pada tahun 1987 serta S Sekolah Menengah Atas di SMEA Swasta Harapan Kota Pematangsiantar tamat tahun 1990.

Pada tahun 1990 melanjutkan pendidikan di Universitas Sumatera Utara pada Fakultas Sastra Jurusan Sejarah. Pada tahun 1996 penulis memperoleh gelar Sarjana Sastra. Tahun 1998 memulai karir sebagai guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar sampai sekarang.

Sejak tahun 2019 penulis tredaptar sebagai mahasiswa Program Studi Megister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan pada tanggal Agustus 2021 penulis mempertahankan Tesis dengan judul “*Analisis Pengelolaan Iklim Sekolah Dalam Menunjang Kinerja Guru Di Sekolah Studi Kasus Di SMA Tamansiswa Pematangsiantar*”.