

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Teori-Teori Manajemen

Kata manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management* dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, *management* diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.

Sejalan dengan pengertian manajemen di atas, teori manajemen klasik pada aliran manajemen ilmiah yang dikembangkan oleh Federik W. Taylor dalam Usman (2011: 23) bahwa “manajemen ilmiah ialah seperangkat mekanisme atau teknik (*a bag of tricks*) guna meningkatkan efisiensi dan keefektifan organisasi.” Selanjutnya, Henry Fayol dalam Usman (2011:30) membagi “lima fungsi manajemen, yaitu *Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, and controlling* yang disingkat *POCCC*.”

Sementara itu, George R. Terry dalam Rochaety (2005:4) menyatakan bahwa “manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari

tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya.”

Pendapat lain, Fattah (2001:1) bahwa “manajemen merupakan suatu proses sedangkan manajer dikaitkan dengan aspek organisasi (orang - struktur - tugas - teknologi) dan bagaimana mengaitkan aspek yang satu dengan yang lain serta bagaimana mengaturnya sehingga tercapailah tujuan sebuah sistem.”

Dari teori dan berbagai pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan merupakan suatu proses pengelolaan pendidikan melalui kerja sama sekelompok orang dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang berupaya untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam pencapaian tujuan pendidikan tersebut diperlukan fungsi manajemen pendidikan yang meliputi tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksana, dan pengawasan proses pendidikan sehingga tujuan pendidikan yang ditetapkan dapat tercapai.

2.1.2 Kinerja Guru

Guru merupakan subsistem penting yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan proses dan mutu peserta didik. Secara sederhana, guru berarti orang yang mengajarkan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru bukan semata sebagai pengajar yang mentransfer pengetahuan dan keterampilan melainkan juga sebagai pendidik yang mentransfer nilai-nilai dan sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan arahan dan tuntunan kepada siswa. Menurut Djamarah (2000:12), “guru adalah figur pemimpin, sekaligus arsitektur yang membangun dan membentuk jiwa dan watak peserta didik.” Dengan demikian, menjadi

seorang guru tidak mudah, menjadi guru tidak cukup hanya pengetahuan saja, tetapi perlu ditunjang dengan iklim organisasi sekolah dan sarana prasarana pembelajaran lain yang mendukung proses dan tanggung jawab itu.

Stoner dan Freeman dalam Usman (2011: 487) mengemukakan, “kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.” Kemudian menurut Ilyas dalam Barnawi (2013:12), “kinerja adalah penampilan hasil karya personel, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.1 Hakikat Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Arikunto (2008:23) memberi batasan “kinerja atau *performance* yang berarti penampilan merupakan sesuatu yang dapat diamati orang lain.” Suatu tindakan yang mengacu pada perbuatan atau tingkah laku seseorang yang dapat diamati di dalam suatu kelompok.

Selanjutnya Mathis dan Jackson (2002:78) menyatakan bahwa “kinerja diartikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang memengaruhi seberapa banyak karyawan member kontribusi kepada organisasi, antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *out put* yang dihasilkan baik kualitas maupun kuantitasnya.”

Pendapat yang lain, Hasibuan (2001:94) menjelaskan perihal “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.” Prestasi kerja merupakan penggabungan tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin tinggi pula kinerjanya. Pekerja yang memiliki kemampuan dalam penguasaan bidang kerjanya, memiliki minat untuk melakukan pekerjaan tersebut, adanya kejelasan peran dan motivasi kerja yang baik, maka pekerja tersebut memiliki landasan kuat untuk berprestasi.

Menurut Aritonang dalam Barnawi (2012 : 11), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja memiliki pengertian yang sama, perbedaan hanyalah terletak pada redaksional penyampaian saja. Meskipun ada batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja yang agak berbeda, tetapi secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai

prestasi yang lebih baik. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula. Kriteria ditentukan oleh persyaratan yang telah ditetapkan oleh pihak berwenang yang mengadakan penilaian kinerja.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun faktor eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru.

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2013:43) “faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah (1) gaji; (2) sarana dan prasarana; (3) lingkungan kerja fisik; dan (4) kepemimpinan.”

Faktor-faktor eksternal tersebut sangat penting untuk diperhatikan karena pengaruhnya cukup kuat terhadap guru. Setiap hari, faktor-faktor tersebut akan terus-menerus memengaruhi guru sehingga akan lebih dominan dalam menentukan seberapa baik kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Suharsaputra (2012) bahwa “kinerja pegawai akan efektif apabila memerhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhinya.”

Pendapat Mulyasa (2010:16) “yang berkaitan dengan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja atau produktivitas, yaitu faktor teknologi, tatanilai, iklim

kerja, derajat kesehatan dan tingkat upah minimal, serta kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah.”

Sejalan dengan pendapat tersebut Sedarmayanti (2001:67) menyatakan “bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, dan budaya kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial dan kesejahteraan; (8) iklim kerja; (9) sarana dan prasarana yang memadai; (10) teknologi; dan (11) kesempatan untuk berprestasi, kedua pendapat tersebut merujuk pada variabel yang sama, yakni beberapa aspek yang terdapat pada individu, lingkungan dan budaya kerja, sarana prasarana, dan kesejahteraan sebagai motivasi kerja.”

Secara umum kinerja menurut Hasibuan (2001:126) “dapat diterjemahkan dalam penilaian perilaku yang secara mendasar meliputi hal-hal sebagai berikut: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan, (5) keputusan yang diambil, (6) perencanaan kerja, dan (7) daerah organisasi kerja.”

Jika kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang, maka kinerja merupakan *output* pelaksanaan tugas. Kinerja berhubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana upaya untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam organisasi.

Tolok ukur kinerja guru tertuang pada standar proses yaitu pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru, meliputi kegiatan merencanakan, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 (empat) domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu, kompetensi profesional, paedagogik, sosial, dan kepribadian sesuai dengan *Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007* tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Berdasarkan uraian di atas mengarahkan pada satu simpulan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan atau kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dengan *output* yang dihasilkan tercermin secara kuantitas maupun kualitas yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi, yang meliputi kegiatan merencanakan, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan empat domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru.

2.1.3 Iklim Sekolah

Sekolah merupakan sistem sosial yang di dalamnya terdiri dari berbagai individu yang saling berinteraksi satu dengan lainnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Dimiyati dalam Sulistyorini (2000:42) bahwa “sekolah merupakan suatu kesatuan dari pribadi-pribadi yang berinteraksi satu dengan lainnya.” Interaksi antar individu ini di sekolah menimbulkan satu hubungan organisasi dinamis yang akan mewarnai situasi organisasi sekolah. Hubungan yang dinamis antar pribadi tersebut akan saling berpengaruh terhadap munculnya tingkah laku pribadi-pribadi dalam organisasi tersebut.

Iklim sekolah atau suasana lingkungan kerja di sekolah adalah segala sesuatu yang dialami oleh guru dan warga sekolah ketika berinteraksi di dalam lingkungan sekolah. Iklim sekolah dapat bersifat fisik dan dapat pula bersifat nonfisik atau emosional, misalnya ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman

dalam bekerja, penerangan dan sirkulasi udara yang memadai, jaminan sosial, promosi, jabatan dan kedudukan, pengawasan, dan lain sebagainya.

Iklm sekolah menjadi faktor penting dalam pemberdayaan sekolah sebagai sebuah organisasi karena iklim sekolah erat kaitannya dengan tugas guru dalam rangka mencapai tujuan sekolah yang efektif. Hal ini, merupakan satu kenyataan yang menunjukkan bahwa terdapat sekolah secara ilmiah memantau kekuatan lingkungan sekolah.

Variabel-variabel yang terdapat dalam lingkungan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang sangat dibutuhkan untuk mengadakan pengembangan dalam organisasi sekolah. Sekolah sebagai sebuah organisasi terlibat langsung dengan iklim organisasi, karena itu merupakan bagian yang tidak dipisahkan dari sebuah organisasi.

2.1.3.2 Hakikat Iklim Sekolah

Terdapat banyak batasan iklim organisasi yang dikemukakan oleh para ahli. Iklim sekolah mengacu pada berbagai persepsi guru akan lingkungan kerja sekolah yang dipengaruhi oleh organisasi formal, informal, dan seluruh kepribadian para partisipan serta kepemimpinan organisasi.

Hoy dan Miskel (2008:234) memberi batasan “iklim organisasi sebagai berikut. *Organization climate of the school is the set of internal characteristic that distinguish one school from another and influence the behavior of each school's members.* (Iklim organisasi sekolah adalah seperangkat karakteristik internal yang membedakan satu sekolah dari sekolah yang lainnya dan memengaruhi perilaku masing-masing anggota sekolah).”

Pendapat di atas memberi batasan tentang hakikat iklim sekolah secara umum sedangkan penjelasan secara lebih spesifik tentang hakikat iklim sekolah sebagai berikut.

Hoy and Miskel (2008:234) menyatakan “iklim sekolah adalah, *school climate is a relatively enduring quality of the school environment that is experienced by participants, affects their behavior, and is based on their collective perceptions of behavior in school.* (Iklim sekolah adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan sekolah yang dialami oleh para anggotanya dan hal ini dapat memengaruhi perilaku mereka, dan di dasarkan pada persepsi mereka tentang perilaku kolektif di sekolah).”

Pendapat lain mengenai iklim organisasi dikemukakan oleh Devis dan Newstrom dalam Suharsyahputra (2010:73). Mereka berpendapat “iklim organisasi merupakan lingkungan maksimal di dalam, dimana pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja melalui pembentukan harapan pegawai tentang konsekuensi yang timbul dari berbagai tindakan.”

Rivai dan Murni (2009:231) memberi makna “ iklim sekolah merupakan karakteristik yang membedakan satu sekolah dengan sekolah lain dan bahwa hal itu memengaruhi perilaku individu dalam organisasi sekolah.” Lebih lanjut mereka menjelaskan bahwa iklim sekolah merupakan syarat luas yang merujuk pada persepsi guru kepada lingkungan kerja utama sekolah; organisasi formal; informal; kepribadian peserta; dan pemimpin organisasi yang memengaruhinya. Hoy and Miskel dalam Usman (2011:202) “iklim organisasi merupakan produk akhir dari interaksi antaranggota organisasi sekolah untuk mencapai keseimbangan antara tujuan lembaga dengan tujuan individu.” Lebih lanjut berkaitan dengan iklim organisasi sekolah, mereka mengemukakan bahwa iklim

organisasi sekolah adalah merupakan suatu istilah yang cukup luas yang merujuk pada persepsi guru-guru terhadap lingkungan kerja secara umum di suatu sekolah, juga iklim organisasi sekolah dipengaruhi oleh organisasi formal dan informal, partisipasi individu dalam organisasi.

Selanjutnya, Hoy dan Miskel (2008:250) juga mengemukakan bahwa “terdapat tiga unsur pokok yang memengaruhi tingkah laku sosial di sekolah, yaitu unsur institusi, budaya, dan individu.” Mereka juga menambahkan bahwa interaksi di antara guru, siswa, dan kepala sekolah mempunyai dampak yang signifikan terhadap sikap dan tingkah laku. Pengertian tentang iklim organisasi sekolah telah banyak yang mengemukakan, seperti dikutip oleh Sargiovani dalam Sulistiyorini (2000:45) dari pendapat Pitchart dan Karastek yang menjelaskan bahwa “ secara organisasi iklim sekolah adalah karakteristik sekolah yang membedakan antara sekolah yang satu dengan yang lainnya, yang memengaruhi tingkah laku kepala sekolah, para pengajar, dan para siswa.” Secara psikologis iklim sekolah merupakan perasaan yang dirasakan oleh pengajar, para siswa suatu sekolah. Dengan demikian, iklim sekolah akan berpengaruh terhadap pola tingkah laku para anggota organisasi sekolah yang selanjutnya dijadikan dasar untuk menerjemahkan situasi serta merupakan sumber tekanan bagi aktifitas kepemimpinan.

Iklim sekolah merupakan hubungan timbal balik antar faktor-faktor pribadi, sosial, dan budaya yang memengaruhi sikap individu dalam kelompok dalam lingkungan sekolah. Sementara itu pendapat Halpin dan Croft dalam Sulistiyorini (2000:49) menyatakan bahwa “iklim sekolah dapat berpengaruh terhadap

(1) belajar mengajar, (2) sikap dan moral, (3) kesehatan mental, (4) produktivitas, (5) perasaan percaya dan pengertian, dan (6) perubahan dan pembaharuan.”

Peran kepala sekolah sebagai manajer, organisator, koordinator, dan evaluator. Faktor-faktor tersebut dapat memberikan kontribusi yang tinggi, apakah positif atau negatif dalam iklim organisasi sekolah yang dipimpinnya. Sedangkan sekolah itu sendiri ditandai dengan banyak ciri kebersamaan, kekeluargaan, dan kepercayaan di antara para guru. Berdasarkan pemikiran tersebut, Halpin dan Croft dalam Sulistyorini (2000:49) “mencari faktor-faktor kritis dari perilaku guru yang pada umumnya merupakan factor utama untuk menggambarkan iklim organisasi sekolah.”

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sekolah dapat memengaruhi perilaku individu yang tergabung dalam organisasi sekolah tersebut yang terdiri dari kepala sekolah, para guru, staf administrasi, dan siswa. Kepala sekolah sebagai pemimpin di organisasi sekolah tersebut dapat memberikan kontribusi yang positif maupun negatif dalam menciptakan iklim organisasi di sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah pula dapat memainkan peranan kunci untuk mencapai keberhasilan dalam menciptakan iklim organisasi sekolah tersebut.

2.1.3.3 Iklim Organisasi Sekolah Terbuka dan Tertutup

Iklim organisasi merupakan sesuatu sifat atau ciri yang relatif tetap pada lingkungan intern organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya. Di samping itu, iklim organisasi juga merupakan sekelompok sifat yang dipersepsi

pada suatu organisasi tertentu beserta subsistemnya yang disebabkan cara organisasi dan subsistemnya bekerja dengan anggota dan lingkungannya.

Lebih lanjut Halpin dan Croft dalam Sulistyorini (2000:52) menambahkan bahwa “terdapat dua tipe ekstrem iklim organisasi sekolah, yaitu iklim organisasi terbuka dan iklim organisasi tertutup.” Pada iklim organisasi terbuka memiliki karakteristik semangat kerja karyawan sangat tinggi, dorongan pimpinan untuk memotivasi karyawan agar berprestasi sangat besar; sedang rutinitas administrasi rendah, karyawan yang meninggalkan pekerjaan seperti bolos, ijin, dan sebagainya juga rendah; perasaan terpaksa berada di perusahaan untuk bekerja juga rendah. Sebaliknya, pada iklim organisasi yang tertutup kondisinya bertolak belakang dengan keadaan pada tipe iklim organisasi terbuka. Berdasarkan hal tersebut, keterbukaan dalam hal-hal tertentu bagi pihak pengelola sekolah ternyata lebih menguntungkan, baik bagi karyawan maupun organisasi.

Menganalisis organisasi sekolah melalui perilaku guru dan kepala sekolah di-arahkan kepada iklim sekolah terbuka dan tertutup. Hasil penelitian Halpin dan Croft yang dikutip oleh Hoy dan Miskel dalam Sulistyorini (2000:47) menjelaskan “iklim organisasi sekolah terbuka dimana pada iklim organisasi tersebut tumbuh dorongan dan semangat kerja yang tinggi, serta rendahnya keterbatasan.” Gabungan dari kedua karakteristik yang demikian diharapkan terbentuknya suatu iklim organisasi sekolah dimana kepala sekolah dan gurunya bersungguhsungguh dalam bekerja. Kepala sekolah memimpin dengan keteladanan dengan memadukan struktur yang tepat dan arahan yang baik sesuai dengan situasi yang

ada. Para guru bekerja dengan baik dalam menyelesaikan tugas dibebankan kepadanya. Jadi, sekolah dengan iklim yang terbuka tidak semata-mata berupaya tercapainya prestasi kerja juga memperhatikan juga pemenuhan terhadap kebutuhan sosial mereka.

Berkenaan dengan iklim sekolah yang mempunyai iklim terbuka, Hoy dan Miskel dalam Sulistyorini (2000:48) “menandai adanya kerja sama serta sikap saling menghormati antarguru, kepala sekolah dengan guru.” Kepala sekolah bersedia mendengarkan dan sangat terbuka atas masukan dari guru dan selanjutnya memberikan pujian hangat dan menyanjung tinggi kompetensi dan profesionalitas para guru.

Pendapat 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”* (iklim organisasi 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).”

Selanjutnya Affandi (2002:87) yang menyimpulkan bahwa “iklim organisasi yang meliputi struktur, tanggung jawab, penghargaan, resiko, keramahan, dukungan, standarisasi, konflik, pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif terhadap signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen kerja dan kinerja pegawai.”

Berdasarkan penjelasan dan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan iklim sekolah merupakan seperangkat karakteristik internal yang membedakan satu sekolah dari sekolah yang lainnya dan

memengaruhi perilaku masing-masing anggota sekolah, yaitu perilaku kepala sekolah dan perilaku guru. Karakteristik internal tersebut, meliputi semangat kerja, dorongan pimpinan agar berprestasi, keramahan, tanggung jawab, kepuasan, dan komitmen kerja.

2.1.4 Sarana dan Prasarana

Dalam khazanah peristilahan pendidikan sering disebut-sebut istilah sarana dan prasarana pendidikan. Kerap kali istilah itu digabung begitu saja menjadi sarana prasarana pendidikan. Dalam bahasa Inggris sarana dan prasarana itu disebut dengan *facility (facilities)*. Jadi, sarana dan prasarana pendidikan disebut *educational facilities*. Sebutan itu jika diadopsi ke dalam bahasa Indonesia akan menjadi fasilitas pendidikan. Fasilitas pendidikan artinya segala sesuatu (alat dan barang) yang memfasilitasi (memberikan kemudahan) dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan.

Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Adapun, prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan pelaksanaan proses pendidikan di sekolah (Arcow:2013).

2.1.4.1 Hakikat Sarana Prasarana

Secara umum sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal

ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Moenir (1992 : 119) mengemukakan bahwa “sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama / pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja.” Pengertian yang dikemukakan oleh Moenir, jelas memberi arah bahwa sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

Barnawi (2013: 49) menjelaskan bahwa “sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Sarana pendidikan diklasifikasikan menjadi tiga macam, yaitu (1) habis tidaknya dipakai; (2) bergerak tidaknya pada saat digunakan; (3) hubungannya dengan proses belajar mengajar. Sementara prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah.”

Berdasarkan pengertian di atas, maka sarana dan prasarana pada dasarnya memiliki fungsi utama sebagai berikut: 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu. 2) Meningkatkan produktivitas, baik barang dan jasa. 3) Hasil kerja lebih berkualitas dan terjamin. 4) Lebih memudahkan/ sederhana dalam gerak para pengguna/ pelaku. 5) Ketepatan susunan stabilitas pekerja lebih terjamin. 6) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan. 7) Menimbulkan rasa puas pada orang-orang yang berkepentingan yang mempergunakannya.

Untuk lebih jelasnya mengenai sarana dan prasarana yang dimaksud di atas berikut ini akan diuraikan istilah sarana kerja/fasilitas kerja yang ditinjau dari segi kegunaan menurut Moenir (1992 : 120) membagi sarana dan prasarana sebagai berikut:

- 1) Peralatan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang yang berlainan fungsi dan gunanya.
- 2) Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat pembantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan.
- 3) Perlengkapan bantu atau fasilitas, yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan, misalnya mesin ketik, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, dan mesin pembangkit tenaga.

Pada setiap jenjang pendidikan memiliki standar prasarana yang berbeda. Untuk Sekolah Menengah Atas sekurang-kurangnya memiliki 18 jenis prasarana, meliputi (1) ruang kelas; (2) ruang perpustakaan; (3) ruang laboratorium biologi; (4) ruang laboratorium fisika; (5) ruang laboratorium kimia; (6) ruang laboratorium komputer; (7) ruang laboratorium bahasa; (8) ruang pimpinan; (9) ruang guru; (10) ruang tata usaha; (11) tempat beribadah, (12) ruang konseling; (13) ruang UKS; (14) ruang organisasi kesiswaan; (15) jamban; (16) gudang; (17) ruang sirkulasi, (18) tempat bermain/berolahraga. Ketentuan mengenai ruang-ruang tersebut beserta sarana yang ada di setiap ruang diatur dalam standar tiap

ruang (Permendiknas R.I. Nomor 24 tahun 2007, Tentang Standar Sarana dan Prasarana Sekolah).

Ditinjau dari hubungannya dengan belajar mengajar, sarana pendidikan dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu alat pelajaran, alat peraga, dan media pengajaran. Selanjutnya, prasarana dibedakan menjadi dua, yaitu prasarana yang digunakan langsung dalam proses pembelajaran dan prasarana yang tidak digunakan dalam proses pembelajaran, Barnawi dan Mohammad Arifin, (2013:50).

Berdasarkan beberapa pendapat para pakar di atas tentang sarana prasarana, maka dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana pembelajaran adalah alat atau fasilitas yang diperlukan secara langsung dalam proses kegiatan belajar mengajar, karena apabila hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan standar pelayanan minimal yang ditetapkan.

Sarana pendidikan dibedakan menjadi tiga macam bila ditinjau dari hubungannya dengan proses belajar mengajar, yaitu: a) Alat pelajaran adalah alat yang digunakan secara langsung dalam proses belajar mengajar, misalnya : buku, alat peraga, alat tulis, dan alat praktik; b) Alat peraga adalah alat pembantu pendidikan dan pengajaran, dapat berupa perbuatan-perbuatan atau benda-benda yang mudah memberi pengertian kepada anak didik berturut-turut dari yang abstrak sampai dengan yang konkret; c) Media pengajaran adalah sarana pendidikan yang digunakan sebagai perantara dalam proses belajar mengajar, untuk lebih mempertinggi efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan pendidikan. Ada

tiga jenis media, yaitu media audio, media visual, dan media audio visual. Adapun prasarana pendidikan di sekolah bisa diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu: 1) Prasarana pendidikan yang secara langsung digunakan untuk proses belajar mengajar, seperti ruang teori, ruang perpustakaan, ruang praktik keterampilan, dan ruang laboratorium; 2) Prasarana sekolah yang keberadaannya tidak digunakan untuk proses belajar mengajar, tetapi secara langsung sangat menunjang terjadinya proses belajar mengajar, misalnya ruang kantor, kantin sekolah, tanah dan jalan menuju sekolah, kamar kecil, ruang usaha kesehatan sekolah, ruang guru, ruang kepala sekolah, dan tempat parkir kendaraan.

2.1.5 Penelitian yang Relevan

- A. Penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh Ismail (2011) berjudul *“Hubungan Kompetensi Paedagogik, Iklim Sekolah, dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru Pada SMP di Kecamatan Bangun Rejo Lampung Tengah”* dengan menggunakan cara *Simple Random Sampling* bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kompetensi Paedagogik, Iklim Sekolah, dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru Pada SMP di Kecamatan Bangun Rejo Lampung Tengah sebesar 7, 85 %.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu pada jenis penelitian hubungan, pada variabel iklim sekolah dan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel lain selain yang sama tersebut di atas, jenjang pendidikan obyek penelitian, dan cara menentukan sampelnya.

B. Penelitian yang telah dilakukan oleh Tuti Rospasari (2011) berjudul

“Hubungan antara Sikap Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Kompetensi Paedagogik dengan Kinerja Guru SMA di Lampung Utara” dengan menggunakan cara *proporsional Random Sampling* bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi paedagogik dengan kinerja guru sebesar 68,5 %.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu pada jenis penelitian hubungan, pada variabel kinerja guru. Sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel lain selain yang sama tersebut di atas dan cara menentukan sampel.

C. Penelitian yang telah dilakukan oleh Joko Santosa (2011) berjudul

“Hubungan Sarana dan Prasarana Sekolah, Dampak Sertifikasi Guru, Iklim Sekolah, dan Motivasi Berprestasi Guru dengan Kinerja Guru pada SMK Negeri di Malang Raya dengan model *survey* yang menggunakan angket sebagai instrumen penelitian. Bahwa terdapat hubungan secara tidak langsung yang signifikan antara manajemen sarana dan prasarana sekolah dengan kinerja guru melalui motivasi berprestasi guru sebesar 67,3 %.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu pada jenis penelitian hubungan, pada variabel sarana prasarana dan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel lain selain yang sama tersebut di atas dan jenis pendidikan obyek penelitian.

2.2 Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan penjelasan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan teori-teori yang ada, sehingga akan memberikan gambaran utuh hubungan antarvariabel tersebut.

2.2.1 Hubungan antara Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru

Iklim sekolah atau suasana lingkungan kerja di sekolah adalah segala sesuatu yang dialami oleh guru dan warga sekolah ketika berinteraksi di dalam lingkungan sekolah. Mereka secara langsung dan tidak langsung berinteraksi dengan lingkungan atau iklim sekolah ketika menjalani tugas. Iklim sekolah dapat bersifat fisik dan dapat pula bersifat nonfisik atau emosional, misalnya ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan dan sirkulasi udara memadai jaminan sosial, promosi, jabatan dan kedudukan, pengawasan, dan lain sebagainya.

Ketika guru berada di lingkungan sekolah dan ia menjalani tugas yang disertai dengan persepsi dan sikap yang positif terhadap iklim sekolah maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan senang dan lebih bersemangat. Guru menjalani tugas utamanya mengelola pembelajaran di kelas dengan penuh antusias dan profesional maka kinerjanya meningkat signifikan. Iklim sekolah menjadi faktor penting dalam memberdayakan sekolah sebagai sebuah organisasi. Iklim sekolah terkait erat dengan tugas guru dalam rangka mencapai tujuan sekolah yang efektif. Dengan demikian, diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru.

2.2.2 Hubungan antara Kelayakan Sarana Prasarana dengan Kinerja Guru

Sarana dan prasarana pembelajaran adalah alat atau fasilitas yang diperlukan secara langsung dalam proses kegiatan belajar mengajar, karena apabila hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan standar pelayanan minimal yang ditetapkan.

Sarana pendidikan dibedakan menjadi tiga macam bila ditinjau dari hubungannya dengan proses belajar mengajar, yaitu: a) Alat pelajaran adalah alat yang digunakan secara langsung dalam proses belajar mengajar, misalnya : buku, alat peraga, alat tulis, dan alat praktik; b) Alat peraga adalah alat pembantu pendidikan dan pengajaran, dapat berupa perbuatan-perbuatan atau benda-benda yang mudah memberi pengertian kepada anak didik berturut-turut dari yang abstrak sampai dengan yang konkret; c) Media pengajaran adalah sarana pendidikan yang digunakan sebagai perantara dalam proses belajar mengajar, untuk lebih mempertinggi efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan pendidikan. Ada tiga jenis media, yaitu media audio, media visual, dan media audio visual. Adapun prasarana pendidikan di sekolah bisa diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu: 1) Prasarana pendidikan yang secara langsung digunakan untuk proses belajar mengajar, seperti ruang teori, ruang perpustakaan, ruang praktik keterampilan, dan ruang laboratorium; 2) Prasarana sekolah yang keberadaannya tidak digunakan untuk proses belajar mengajar, tetapi secara langsung sangat menunjang terjadinya proses belajar mengajar, misalnya ruang kantor, kantin sekolah, tanah dan jalan menuju sekolah, kamar kecil, ruang usaha kesehatan sekolah, ruang guru, ruang kepala sekolah, dan tempat parkir kendaraan.

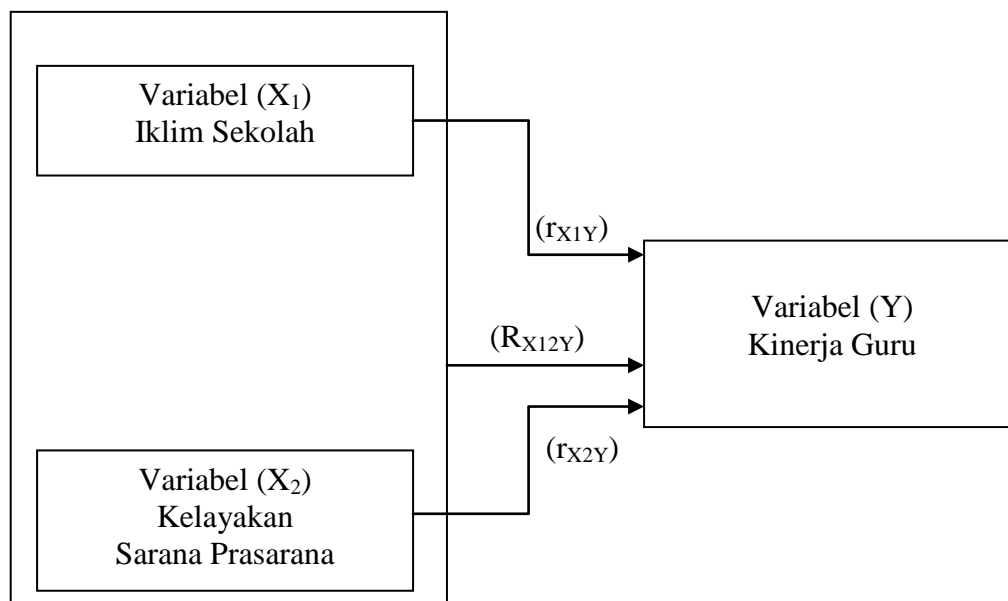
Guru sebagai orang yang paling bertanggung jawab dalam dunia pembelajaran dituntut agar dapat melaksanakan secara maksimal yang memerlukan berbagai fasilitas penunjang untuk dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, diduga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sarana dan prasarana dengan kinerja guru.

2.2.3 Hubungan antara Iklim Sekolah dan Kelayakan Sarana Prasarana dengan Kinerja Guru

Guru merupakan salah satu komponen yang turut menentukan tercapainya tujuan pembelajaran. Ketika guru berada di sekolah saat menjalani tugas mengajar secara langsung berinteraksi dengan iklim sekolah. Terdapat dua jenis lingkungan atau iklim sekolah, yakni yang bersifat fisik dan nonfisik atau emosional.

Iklim sekolah dapat memengaruhi sikap dan emosional guru saat menjalani tugas mengajar. Sikap guru yang positif terhadap iklim sekolah turut berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin positif sikap guru terhadap iklim sekolah diduga akan semakin meningkat kinerjanya. Sarana dan Prasarana pembelajaran baik yang dimiliki guru maupun sekolah yang memadai sangat penting dalam menunjang pelaksanaan tugas seorang guru. Ketika guru mengajar dengan disertai dukungan sarana dan prasarana yang layak, maka akan dapat membuat proses pembelajaran menjadi efektif dan efisien.

Hubungan antarvariabel penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1: Kerangka Pikir Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka pikir, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

- 2.3.1 Terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru SMA di Kabupaten Pesisir Barat.
- 2.3.2 Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kelayakan sarana prasarana pembelajaran dengan kinerja guru SMA di Kabupaten Pesisir Barat.
- 2.3.3 Terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim sekolah dan kelayakan sarana prasarana Pembelajaran secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA di Kabupaten Pesisir Barat.