

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan lembaga pendidikan pada abad ke-21 harus seiring dengan perkembangan kemajuan teknologi dan komunikasi. Karena itu, dunia pendidikan ditantang agar mampu mempersiapkan sumber daya manusia yang dapat fungsional dalam abad ke-21 yang penuh kompetensi dalam memasuki dunia kerja. Untuk menghadapi hal itu, hasil proses belajar bukan sekedar penyerahan surat tanda tamat belajar, tetapi mencapai kualitas berupa kompetensi yang diperoleh selama belajar di sekolah yang dapat diimplementasikan dalam masyarakat dan dunia kerja.

Karena itu, kemajuan suatu negara banyak ditentukan oleh kemajuan dunia pendidikannya. Kemajuan dunia pendidikan ini dapat dilihat dari pengembangan kelembagaan sekolahnya. Untuk pengembangan ini, kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memberdayakan staf. Pemberdayaan staf dalam kelembagaan sekolah memerlukan suasana yang menyenangkan, penuh keakraban, kekeluargaan dan hubungan yang harmonis sesama staf sekolah dan tetap disiplin menjalankan tugas.

Untuk menghimpun kekuatan sekolah bagi pemberdayaan staf itu diperlukan suatu kerangka acuan bagi perencanaan kemajuan sekolah. Setiap personil sekolah misalnya harus selalu aktif dan kreatif melaksanakan program-program sekolah untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sekolah

merupakan tempat berlangsungnya proses pendewasaan bagi peserta didik. Artinya, ilmu pengetahuan yang diperoleh peserta didik akan menjadikannya berkembang sehingga akan mengoptimalkan potensi diri masing-masing peserta didik itu untuk mampu hidup dimasa datang. Agar proses ini berjalan secara optimal dan memberikan hasil yang baik maka dibutuhkan guru-guru yang profesional.

Guru merupakan salah satu komponen utama dalam mendukung peningkatan mutu sumber daya manusia, sehingga secara terus menerus berupaya meningkatkan kualitas Sumberdaya manusia melalui penataan sistem pendidikan nasional secara komprehensif. Penataan, pengembangan dan pematapan sumber daya manusia, perlu ditumbuhkan secara efisien agar sasaran pembangunan mutu pendidikan yang berkesinambungan dapat tercapai.

Guru yang profesional dalam mendidik peserta didiknya akan berupaya mengembangkan potensi yang ada pada peserta didik. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk mampu mendidik peserta didik dengan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin. Sebagaimana yang diungkapkan Amstrong (1981:87) bahwa guru mempunyai tugas dan tanggung jawab pengajaran, tanggung jawab dalam memberikan bimbingan, mengembangkan profesi, mengembangkan kurikulum, dan tanggung jawab membina hubungan dengan masyarakat.

Untuk mewujudkan hal di atas, guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan diperoleh

keberhasilan, keinginan dan semangat kerja yang baik dalam melaksanakan tugas. Guru-guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung melaksanakan tugas semaksimal mungkin. Menurut Gallerman (1963:178), motivasi kerja yang tinggi membuat orang cenderung menuntut dirinya berusaha lebih keras dan orang seperti ini akan berusaha untuk bekerja lebih baik. Artinya, guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu berusaha untuk bekerja lebih baik.

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya guru bekerja dengan baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas ini adalah guru, karena guru merupakan salah satu faktor yang bisa membuat pendidikan berhasil. Oleh sebab itu, motivasi kerja guru perlu ditingkatkan agar tujuan pendidikan tercapai secara maksimal oleh pimpinan sekolah. Namun berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja guru belum mendapat perhatian secara maksimal, seperti terlihat dari gejala-gejala yang terjadi di SMA Negeri Kabupaten Karo, yaitu kepala sekolah yang kurang membimbing dan membina para guru dalam bekerja sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal, masih rendahnya usaha pengembangan pengetahuan dan wawasan guru, masih ada sebagian guru yang memiliki kemampuan dan kecakapan kerja yang rendah, bakat dan minat serta sikap guru terhadap pekerjaan yang kurang profesional, masih ada guru dalam melaksanakan tugasnya belum sepenuhnya mengacu kepada pengembangan nilai dan sifat-sifat pribadi, masih dirasakannya budaya organisasi yang tidak mendukung pengembangan

diri guru, pengharapan yang terlalu tinggi dari para guru sehingga tidak sesuai dengan realitas/keadaan, masih ada beberapa guru yang ketertarikannya terhadap pekerjaan masih rendah, masih adanya ketidakpuasan beberapa guru berkenaan dengan pekerjaan dan penghargaan serta kebijakan organisasi, dan kurangnya kerjasama antar peran guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Keadaan ini terus berkembang dari hari kehari, dan mempengaruhi keberhasilan tugas guru secara keseluruhan. Rendahnya penyelesaian tugas yang ditampilkan guru ini diduga karena motivasi kerja guru yang belum dapat dirasakan guru.

Selain dari hal tersebut di atas, belum maksimalnya iklim organisasi mempunyai dampak yang besar terhadap rendahnya motivasi kerja Guru. Tidak jarang terdengar keluhan-keluhan yang muncul kepermukaan berkaitan dengan iklim organisasi ini mulai dari lingkungan kerja yang kurang memadai, peraturan dan ketentuan yang sangat mengikat, kondisi organisasi yang tidak mendukung pengembangan diri dan karir guru dan berbagai persoalan lainnya.

Ada beberapa variabel yang telah diteliti oleh peneliti sebelumnya tentang motivasi kerja, antara lain penelitian yang dilakukan Holland (1976) yang berjudul *Industrial and Organizational Psychology*", menemukan bahwa orang yang mempunyai minat terhadap pekerjaan yang diembannya memperoleh prestasi kerja yang jauh lebih baik dari orang yang tidak berminat terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini disebabkan karena

orang yang tidak berminat tidak akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Bila masalah tersebut di atas tidak segera diatasi, maka hal ini diduga akan berkorelasi negatif terhadap guru di SMA Negeri Kabupaten Karo secara keseluruhan. Oleh karena itu penulis untuk meneliti tentang hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi dengan motivasi kerja guru SMA Negeri Kabupaten Karo.

Begitu urgennya peningkatan motivasi kerja guru tersebut di atas, maka perlu dilakukan penelitian yang intensif dan memadai guna mendapatkan informasi berkenaan dengan berbagai hal yang berhubungan dengan motivasi kerja guru SMA Negeri Kabupaten Karo.

B. Identifikasi Masalah

Pembinaan guru yang berorientasi pada peningkatan kerjanya secara terus menerus menjadi perhatian yang serius oleh pemerintah. Sebagai asset guru memiliki peran strategis karena merupakan salah satu komponen pendukung dalam setiap rencana yang ditetapkan pemerintah berkaitan dengan kebijakan pendidikan yang diambil. Dengan demikian guru harus diperhatikan kedudukannya dalam organisasi lebih-lebih dalam kaitannya dengan peningkatan sekolah sebagai sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang dianggap berhubungan dengan peningkatan motivasi kerja guru antara lain: Apakah latar belakang pendidikan

dapat meningkatkan kinerja guru ? Apakah banyaknya beban tugas yang diberikan dapat menurunkan motivasi kerja guru ? Apakah rendahnya pendapatan yang diterima mengakibatkan rendahnya motivasi kerja guru ? Apakah rendahnya kinerja guru disebabkan rendahnya motivasi kerja guru ? Apakah iklim organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja guru ? Apakah pengetahuan manajemen kelas dapat meningkatkan motivasi kerja guru ? Apakah intensitas guru mengikuti pelatihan berhubungan dengan peningkatan motivasi kerja guru ? Apakah iklim kerjasama berhubungan dengan motivasi kerja guru ? Apakah terdapat hubungan persepsi kepemimpinan kepala sekolah dengan peningkatan motivasi kerja guru ? Apakah fasilitas yang dimiliki sekolah berhubungan dengan motivasi kerja guru? Apakah tingkat pendidikan guru berhubungan dengan motivasi kerjanya?. Apakah komitmen terhadap tugas berhubungan dengan peningkatan motivasi kerja guru?. Apakah disiplin kerja berhubungan dengan peningkatan motivasi kerja guru?. Apakah budaya kerja berhubungan dengan peningkatan motivasi kerja guru?.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, terungkap beberapa faktor yang turut mempengaruhi motivasi kerja guru di SMA Negeri Kabupaten Karo. Namun penelitian ini tidak dilakukan pada semua faktor yang ada, karena peneliti lebih mengedepankan faktor-faktor yang dominan yang diduga berkontribusi langsung terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Kabupaten Karo. Oleh

karena itu peneliti membatasi masalah penelitian ini, pada faktor iklim organisasi dan persepsi kepemimpinan kepala sekolah.

Iklim organisasi merupakan suasana dan lingkungan kerja yang ada di sekitar guru dan pegawai yang diduga turut mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Di samping itu, persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah menjadi suatu unsur yang sangat urgen dalam organisasi sekolah. Karena sikap kepemimpinan yang ada dalam diri kepala sekolah turut berdampak terhadap kemajuan sekolah. Setiap keputusan dan kebijakan yang diambil akan mencerminkan kemampuan kepala sekolah. Kepala sekolah yang memiliki kualitas kepemimpinan yang baik, akan melahirkan kebijakan dan keputusan yang mengedepankan kepentingan organisasi sekolah dengan mengabaikan kepentingan pribadi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMA Negeri Kabupaten Karo?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan iklim organisasi dengan motivasi kerja guru di SMA Negeri Kabupaten Karo?

3. Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru di SMA Negeri Kabupaten Karo?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan :

1. Hubungan positif yang signifikan persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMA Negeri Kabupaten Karo.
2. Hubungan positif yang signifikan iklim organisasi dengan motivasi kerja guru di SMA Negeri Kabupaten Karo.
3. Hubungan positif yang signifikan persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru di SMA Negeri Kabupaten Karo.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat:

1. Secara Teoretis

- a. Untuk menambah khazanah pengetahuan tentang peningkatan motivasi kerja melalui penciptaan persepsi yang positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi dikalangan para guru SMA Negeri Kabupaten Karo.

- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan penelitian.

2. Secara Praktis

- a. Bahan penilaian bagi Kepala Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Karo mengenai motivasi kerja guru untuk ditingkatkan lebih baik pada masa akan datang.
- b. Masukan bagi kepala sekolah SMA Negeri Kabupaten Karo dalam rangka memperbaiki motivasi kerja dan penciptaan iklim organisasi yang kondusif untuk masa yang akan datang.
- c. Para guru dalam meningkatkan motivasi kerjanya untuk dapat diperbaiki di masa akan datang.
- d. Peneliti selanjutnya, sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian lanjutan demi kesempurnaan pencapaian motivasi kerja yang tinggi di masa yang akan datang.