

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Guru sebagai tenaga profesional adalah seseorang yang mampu mengembangkan kreativitas dan kemampuan mengajarnya dalam rangka mengembangkan potensi peserta didik yang berkualitas serta mampu berkompetisi dengan masyarakat global. Kemampuan guru dalam mengajar, membimbing, dan melatih siswa secara akumulatif akan menentukan masa depan pendidikan di Indonesia. Dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, pasal 3 ayat (6) dikatakan pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat. Salah satu komponen terpenting dalam pelaksanaan pendidikan formal adalah tenaga pendidik yakni guru.

Harus diakui pula bahwa keinginan para guru untuk menunjukkan kinerja yang baik, tidak semua sama. Banyak guru, yang pada dasarnya tidak memiliki keinginan yang mendalam dan mendasar untuk mengajar. Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual (Winardi, 2007:3). Dengan demikian maka motivasi guru dalam melaksanakan tugas akan menentukan kinerja gurunya. Keinginan guru untuk melaksanakan tugas sebagai guru secara bersungguh-sungguh sangat ditentukan oleh keinginan guru untuk menunjukkan yang terbaik dalam mekanisme dan pola pembelajaran, keinginannya untuk bertanggung jawab, kesiapan guru dalam mengambil resiko akan pekerjaannya, serta keinginan untuk terus berprestasi lebih tinggi lagi. Semua keinginan di atas disebut keinginan

berprestasi atau motif untuk berprestasi, sesuai dengan apa yang ditemukan oleh seorang peneliti motivasi McClelland.

Motivasi berprestasi guru sangat penting untuk melaksanakan aktivitasnya sebagai seorang guru, sebab tanpa itu tidak ada keinginan para guru untuk berusaha agar senantiasa pembelajaran yang dilaksanakan penuh inovatif, kreatif, dan menyenangkan. Penelitian yang dilaksanakan oleh McClelland, berhasil mengidentifikasi ciri umum orang yang termotivasi untuk berprestasi. Pertama, sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas dengan derajat kesulitan yang moderat. Kedua, menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri dan bukan karena faktor lain, seperti kemujuran. Ketiga, menginginkan lebih banyak umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka (Winardi, 2007).

Berdasarkan konsep di atas, maka guru dengan kinerja tinggi harus didukung oleh motivasi berprestasi yang dimiliki guru. Guru yang berprestasi bisa dikatakan adalah seorang yang memiliki keinginan untuk mengerjakan tugas-tugas yang menantang, misalnya diberikan tugas untuk membimbing siswa dalam olimpiade mata pelajaran, dengan target harus mewakili daerahnya minimal sampai ke tingkat propinsi. Tugas yang barangkali menurut orang lain sangat berat atau sulit, bagi guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, ini adalah tantangan. Selain itu, guru yang memiliki motivasi prestasi tinggi akan berupaya dengan sungguh-sungguh agar pekerjaannya bisa memperoleh hasil yang maksimal melalui kerja kerasnya sendiri. Dengan demikian ketika apa yang dilakukan sukses, guru tersebut akan bangga, dan mengerti bahwa apa yang dilakukannya memberi hasil yang baik. Yang terakhir bahwa guru dengan motivasi berprestasi tinggi, akan segera mengevaluasi diri bila

mengalami kegagalan dan tidak berputus asa. Kegagalan akan dijadikan pengalaman untuk terus melakukan hal yang lebih bagi pekerjaannya di masa yang akan datang. Dalam pengertian ini ketika guru memiliki keinginan berprestasi yang tinggi, maka ada kecenderungan guru untuk menunjukkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas mengajarnya.

Bisa diperkirakan apabila semua guru memiliki sikap seperti di atas maka kualitas pendidikan seperti yang diharapkan oleh negara dan masyarakat, pasti dengan segera akan terpenuhi. Kendati demikian diperlukan upaya dari berbagai pihak untuk mengoptimalkan kinerja para guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Semangat para guru perlu dipacu agar mereka benar-benar memiliki keinginan untuk terus berprestasi. Motivasi berprestasi, secara personal dapat dikembangkan oleh guru secara terus menerus melalui berbagai upaya, tanpa mengesampingkan kebutuhan lain yang mendasar seperti kebutuhan fisiologikal dalam rangka pemenuhan kebutuhan sandang dan pangan.

Pada dasarnya kebutuhan lain akan terpenuhi, jika guru memiliki keinginan untuk berprestasi. Kendatipun dalam hirarki kebutuhan Maslow meletakkan kebutuhan fisiologikal sebagai kebutuhan mendasar, namun jika guru benar-benar memiliki motivasi untuk berprestasi yang tinggi, maka kebutuhan lainnya itu akan dengan segera mengalir kepada guru melalui tawaran-tawaran atau penghargaan dan kompensasi yang diterima sebagai konsekuensi dari prestasi yang ditunjukkan.

Guru-guru di Indonesia diharapkan memiliki kinerja yang tinggi, dalam upaya menciptakan tenaga pendidik yang profesional. Tenaga pendidik profesional adalah tenaga pendidik yang menghargai kerja keras dalam mencapai apa yang diinginkan. Namun, sangat menarik sekali hasil penelitian internasional yang

dikemukakan oleh Pidarta, bahwa motivasi bangsa Indonesia dalam bekerja sangat rendah dan meletakkan Indonesia sebagai negara termalas 3 dari 42 negara yang diteliti (Usman, 2008). Walaupun penelitian Pidarta ini, sulit untuk digeneralisasikan termasuk kepada guru, namun ini menjadi perhatian bagi insan pendidikan di Indonesia. Bisa saja terpuruknya pendidikan di Indonesia, bukanlah semata-mata karena anggaran pendidikan yang sangat rendah, tetapi juga bisa diakibatkan oleh motivasi berprestasi para guru yang sangat rendah.

Indikasi rendahnya kinerja guru karena motivasi berprestasi guru yang rendah pula, masih ditemukan bagi guru-guru mata pelajaran Matematika di SMA Negeri di Kota Medan. Kenyataan ini, tampak dari keinginan yang rendah dari guru untuk melaksanakan pembelajaran yang variatif. Dalam ajang olimpiade matematika, siswa SMA Negeri di Kota Medan belum pernah mewakili Indonesia ke tingkat internasional. Ini merupakan indikasi motivasi berprestasi guru yang sangat rendah. Demikian juga dengan halnya pendampingan yang dilakukan guru Matematika SMA Negeri di Kota Medan yang mendampingi peserta olimpiade ke tingkat nasional belumlah maksimal.

Guru yang memiliki kinerja tinggi, seharusnya menghargai hasil kerjanya sendiri. Misalnya dalam penyusunan silabus dan rencana pembelajaran, guru sebaiknya menyusun sendiri. Tetapi kenyataannya, silabus dan rencana pembelajaran yang dipakai oleh guru matematika di seluruh SMA Negeri di Kota Medan, masih relatif sama. Kenyataannya, ada guru yang menyusun silabus menggunakan media LCD (Liquid Crystal Display) dalam mengajar, padahal di sekolahnya media tersebut tidak ada.

Kenyataan di atas menimbulkan pertanyaan, faktor-faktor apa yang menyebabkan kinerja guru-guru Matematika SMA Negeri di Kota Medan sangat rendah? Seperti yang diuraikan sebelumnya salah satu ciri orang yang memiliki motivasi prestasi tinggi adalah senang dengan tugas tugas yang menantang. Dengan demikian, faktor pertama yang bisa diidentifikasi adalah struktur tugas yang diterima oleh guru. Bisa saja tugas yang diberikan kepadanya adalah hal-hal yang rutin semata, misalnya piket harian, dan sebagainya. Tugas semacam ini tidak menantang sehingga dia tidak berusaha untuk melakukan sesuatu yang lebih, sehingga kinerjanya juga rendah.

Lingkungan pekerjaan juga sering menjadi alasan guru untuk tidak berbuat banyak bagi sekolah. Komunikasi yang kurang baik, sehingga pemimpin dalam memberikan tugas, yang dikerjakan oleh guru tidak memiliki tujuan yang jelas. Tidak ada tanggung jawab yang dipercayakan kepada guru. Seringkali ini menjadi pemicu guru untuk tidak melakukan apa-apa. Tidak adanya penghargaan yang diterima terhadap prestasi yang telah dicapai. Semua hal di atas berhubungan dengan kinerja guru. Dengan demikian iklim organisasi menjadi pendorong (motivasi) seorang guru untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Ketika guru mengalami masalah dan kendala dalam hal mengajar, seringkali guru tidak memiliki tempat untuk berdiskusi dan memberi masukan pada apa yang sedang dihadapi. Maka peran guru lain, sangat menentukan dalam hal keinginan guru untuk melakukan hal yang terbaik. Dengan demikian peranan forum/wadah ilmiah guru akan menjadi pemicu kinerja guru rendah ataupun tidak. Forum yang sangat tepat untuk menjawab permasalahan guru dalam mengajar adalah Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). MGMP dibentuk mulai dari tingkat sekolah, gugus,

kabupaten, dan propinsi. Melalui MGMP, terjadi interaksi yang secara berkelanjutan antar guru mata pelajaran dalam hal menumbuhkan kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar. Dengan demikian forum ini menjadi wadah bagi guru untuk meningkatkan kemahiran guru dalam melaksanakan pengajaran, ada ruang diskusi yang berlangsung untuk bertukar pikiran mengenai metode yang tepat, materi pembelajaran, serta pendekatan yang tepat dalam pembelajaran.

Penjelasan dan uraian di atas, mendorong penulis untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja guru matematika dan melihat hubungannya dengan motivasi berprestasi guru, iklim organisasi dan pemberdayaan MGMP bagi guru-guru mata pelajaran Matematika di Kota Medan.

#### **B. Identifikasi Masalah**

Banyak faktor yang berhubungan dengan kinerja guru. Antara lain, apakah iklim organisasi berhubungan dengan kinerja guru? Bagaimana jika kepada guru selalu diberikan penghargaan atas prestasi kerjanya? Apakah penghargaan yang diterima tersebut berhubungan dengan kinerja guru? Apakah ada hubungan pengawasan yang diterima oleh guru dengan kerjanya? Mengapa MGMP menjadi wadah yang tepat bagi guru dalam mengembangkan kemampuan mengajarnya sehingga kerjanya semakin meningkat? Apakah pemberdayaan MGMP berhubungan dengan kinerja guru? Bagaimanakah hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru, apakah variabel ini berhubungan satu dengan yang lainnya? Apakah ketersediaan sarana dan prasarana berhubungan dengan kinerja guru?

Apakah tugas yang diterima berhubungan dengan kinerja guru? Apakah latar belakang siswa berhubungan dengan kinerja guru?

### **C. Pembatasan Masalah**

Untuk meneliti kinerja guru, banyak variabel yang perlu diperhatikan seperti yang diungkapkan dalam identifikasi masalah sebelumnya, sehingga penulis merasa perlu membuat suatu batasan masalah yang akan dikaji dan dianalisis dalam penelitian ini. Sehubungan dengan hal tersebut, maka lingkup penelitian ini dibatasi pada kinerja guru Matematika di SMA Negeri Kota Medan dan melihat hubungannya iklim organisasi, motivasi berprestasi guru dan pemberdayaan MGMP.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru Matematika di SMA Negeri Kota Medan?
2. Apakah ada hubungan antara pemberdayaan MGMP dengan kinerja guru Matematika di SMA Negeri Kota Medan?
3. Apakah ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru Matematika di SMA Negeri Kota Medan?
4. Apakah ada hubungan antara iklim organisasi, pemberdayaan MGMP dengan kinerja guru Matematika di SMA Negeri Kota Medan?
5. Apakah ada hubungan antara iklim organisasi, motivasi berprestasi dengan kinerja guru Matematika di SMA Negeri Kota Medan?

6. Apakah ada hubungan antara pemberdayaan MGMP, motivasi berprestasi dengan kinerja guru Matematika di SMA Negeri Kota Medan?
7. Apakah ada hubungan antara iklim organisasi, pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru Matematika di SMA Negeri Kota Medan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru Matematika di SMA Negeri Kota Medan.
2. Untuk mengetahui hubungan antara pemberdayaan MGMP dengan kinerja guru Matematika di SMA Negeri Kota Medan.
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru Matematika di SMA Negeri Kota Medan.
4. Untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi, pemberdayaan MGMP dengan kinerja guru Matematika di SMA Negeri Kota Medan.
5. Untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi, motivasi berprestasi dengan kinerja guru Matematika di SMA Negeri Kota Medan.
6. Untuk mengetahui hubungan antara pemberdayaan MGMP, motivasi berprestasi dengan kinerja guru Matematika di SMA Negeri Kota Medan.
7. Untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi, pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru Matematika di SMA Negeri Kota Medan.

## **F. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan penelitian, maka diperoleh manfaat secara teoritis sebagai berikut yaitu hasil penelitian ini diharapkan menambah khasanah pengetahuan tentang iklim organisasi, strategi pemberdayaan MGMP, motivasi berprestasi dalam hubungannya dengan kinerja guru.

Sedangkan manfaat praktis penelitian ini adalah:

1. Bagi Dinas Pendidikan Kota Medan, dalam mengawasi pelaksanaan MGMP dan meningkatkan motivasi berprestasi guru
2. Bagi Kepala sekolah, sebagai masukan dalam evaluasi pelaksanaan MGMP di sekolah dan meningkatkan motivasi berprestasi guru
3. Bagi guru, sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja.
4. Bagi peneliti lain, yang melakukan penelitian yang berhubungan dengan kinerja guru.