

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana proses belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003). Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 ditegaskan bahwa pelayanan pendidikan bagi masyarakat Indonesia diselenggarakan dalam tiga jalur pendidikan, yaitu jalur pendidikan formal, informal, dan non formal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Sudjana (2000:74) bahwa “Pendidikan Luar Sekolah (PLS) mempunyai peran sebagai pelengkap, penambah dan pengganti pendidikan sekolah”. Dalam Undang-Undang juga dijelaskan bahwa Pendidikan Non Formal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang membutuhkan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Selain dari pada itu pula ditegaskan bahwa pendidikan non formal berfungsi untuk mengembangkan potensi peserta didik atau warga belajar dengan lebih menekankan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.

Mengacu pada Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional yang telah disebutkan di atas, maka pendidikan non formal perlu dikembangkan dengan didukung oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan atau pelaksanaan yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai pelaku pendidikan non formal tersebut ialah mereka yang mengabdikan dirinya sebagai pendidik pada jalur pendidikan non formal, diantaranya instruktur, fasilitator, pengelola kursus, pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (SKB), Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), pegawai dan pengelola satu-satuan pendidikan sejenis lainnya.

Kualitas pendidikan non formal dihubungkan oleh kualitas Sanggar Kegiatan Belajar. Karena Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) merupakan salah satu tempat pelaksanaan jalur pendidikan non formal. Sanggar Kegiatan Belajar erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang menjadi pelaku program untuk dapat berbuat secara serius dalam melaksanakan pekerjaannya yang dalam hal ini salah satunya adalah pegawai SKB. Yang dimaksud sebagai pegawai Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang berada di SKB tersebut.

Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) BAB XII, Tahun 2005 Pasal 139, Pasal 1 dinyatakan bahwa pendidik mencakup guru, dosen, konselor, pamong belajar, pamong widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, pelatih dan sebutan lain dari profesi yang berfungsi sebagai agen pembelajaran peserta didik. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat,

terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2).

Sedangkan tenaga kependidikan menurut UU Sisdiknas (Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2003:3) adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan atau penyelenggaraan pendidikan.

Keberadaan pegawai sebagai Sumber Daya Manusia di lembaga Sanggar Kegiatan Belajar sangat penting. Artinya, pegawai merupakan salah satu unsur yang menentukan berhasil tidaknya dalam mencapai tujuan-tujuan dan perkembangan misi Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) sebagai salah satu program Pendidikan Non Formal (PNF).

Di Indonesia tersebar di seluruh Kabupaten/Kota pada 26 provinsi Sumatera Utara kurang lebih sebanyak 260 Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Namun dari tahun ketahun mengalami penurunan dalam pelaksanaan program PNF. Faktor penyebab menurunnya kualitas SKB di Indonesia adalah jumlah ideal pegawai khususnya pamong belajar yang tersedia dan bekerja di SKB 2.699 orang, dengan asumsi setiap SKB di Indonesia harus memiliki 35 orang maksimal pamong belajar (Dit.Bin.PPTK PAUDNI 2013). Namun saat ini jumlah tersebut belum mencukupi. Faktor lain yang menghubungkan penurunan kualitas Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) adalah fasilitas kerja yang kurang memadai sehingga

pegawai kurang memotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Hal ini dapat mengakibatkan banyaknya SKB di Indonesia yang tidak aktif.

Khususnya di Sumatera Utara terdapat 20 Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) (BP-PAUDNI Regional I tahun 2013) yang berada di Kabupaten/Kota. Namun saat ini hanya sedikit SKB yang dapat bertahan untuk melaksanakan berbagai macam program untuk meningkatkan potensi masyarakat, salah satunya yaitu Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) di Kota Binjai. Selebihnya SKB mengalami penurunan dalam pelaksanaan program PNF. Hal ini terjadi karena rendahnya kualitas Sanggar Kegiatan Belajar dan didukung oleh rendahnya kinerja pegawai Sanggar Kegiatan Belajar.

Optimalisasi dan pengembangan sumber daya manusia akan sangat berkaitan dengan kepuasan kerja yang akan dirasakan oleh pegawai secara pribadi jika kondisi kerja di lingkungan Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) tempatnya bekerja dirasakan nyaman. Suasana kondusif akan tumbuh dengan adanya hubungan kerja sama yang baik para personilnya dan keadaan ini disebut iklim kerja. Keadaan iklim kerja yang kondusif ini akan dapat menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi pegawai sehingga para pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya semaksimal mungkin sehingga akan menimbulkan tercapainya kepuasan dalam dirinya yang pada akhirnya akan mendukung kearah peningkatan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai akan memhubungani kualitas SKB tempat pegawai bekerja. Jika SKB tempat pegawai bekerja sudah berkualitas maka kualitas pendidikan non formal akan meningkat juga.

Produktivitas kerja karyawan dihubungkan oleh motivasi kerja (motivation) dan kepemimpinan. Motivasi kerja merupakan indikator yang mampu membuat seorang karyawan lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Di dalam motivasi kerja disebutkan bahwa kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas dan keseriusan tugas, usaha untuk maju, ketekunan, hubungan dengan rekan kerja, dan pemanfaatan waktu. Semua ini harus lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan. “Motivasi menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital didalam manajemen. Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya”(Terry,2009:130).

Motivasi ini sangat diperlukan seseorang dalam menjalankan segala aktivitasnya. Dalam menjalankan hidup, seseorang memerlukan banyak motivasi agar ia dapat menjalankan segala sesuatu yang dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini pula yang dibutuhkan orang dalam dunia kerja. Seseorang hanya dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan motivasi kerja yang baik pula. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan memerlukan perpaduan baik dari diri sendiri, atasan, maupun

lingkungan kerja itu sendiri. Namun di balik semuanya itu, kita perlu mengetahui cara meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sehingga kelak kita sebagai calon manajer masa depan bisa meningkatkan motivasi kerja kepada para bawahan kita.

Sumber Daya Manusia terutama pegawai membutuhkan stimulus berkelanjutan agar tetap bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Dalam hal ini motivasi kerja sangat dibutuhkan. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Kepala pemimpin harus peka terhadap kondisi ini karena lambat laun akan mempengaruhi seluruh kinerja pegawai sehingga tujuan-tujuan sulit dicapai.

Hal ini sejalan dengan pendapat Manulang (2003:154) yang mengemukakan bahwa “Motivasi Kerja adalah suatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dan dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja”. Artinya bahwa seorang pegawai memiliki inspirasi, semangat kerja, dan dorongan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan kehendak pimpinan harus dihubungkan oleh motivasi yang diberikan seorang pemimpin.

Setiap orang yang bekerja di SKB memerlukan rasa aman, nyaman dan menyenangkan. Hal tersebut dapat diperoleh dalam lingkungan kerja yang sehat dan kondusif. Keberadaan iklim kerja yang sehat memungkinkan setiap orang untuk bekerja secara lebih baik sehingga kelancaran tugasnya dapat tercapai dengan hasil yang maksimal. Sanggar kegiatan belajar merupakan suatu sistem kerja yang di dalamnya memiliki kegiatan kerjasama dan tata nilai yang membentuk suatu kondisi atau sering disebut iklim kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa iklim kerja merupakan suasana kerja yang dirasakan oleh

setiap pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja. Jadi jelas iklim kerja terkait dengan kondisi dan suasana kerja yang merupakan dampak yang ditimbulkan dari keberadaan komponen Sanggar Kegiatan Belajar, baik berupa material maupun non material yang menghasilkan suatu bentuk dan warna kehidupan tersendiri.

Iklim merupakan suatu keadaan yang menunjukkan suatu kehidupan yang saling berinteraksi, sehingga menimbulkan rasa senang terhadap bidang pekerjaannya. Artinya interaksi yang dimaksud adalah adanya hubungan antara atasan dengan bawahan serta bawahan lainnya. Hal yang terjadi dalam proses interaksi adalah adanya suatu komunikasi yang dijadikan sebagai media untuk menyampaikan pesan sehingga ada hubungan atau respon dari yang menerima informasi.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (dalam Carudin, <http://www.academia.edu>, 2011:133), “iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan. Artinya bahwa iklim organisasi sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam satu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, dapat memhubungani karyawan”. Bila mana organisasi telah biasa dengan otoritas tinggi dari atasan maka tindakan para anggota organisasi akan berdasarkan iklim seperti itu. Iklim merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam organisasi yang meliputi pimpinan dengan bawahan. Iklim organisasi pada akhirnya akan meningkatkan pada motivasi kerja para pegawai yang dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan lembaganya.

Begitupun dengan lingkungan kerja yang ada di dalam lembaga Sanggar Kegiatan Belajar Kota Binjai, yang merupakan kumpulan individu-individu atau sekelompok orang yang dalam sebuah organisasi dengan latar belakang yang berbeda dan proses suatu sistem kerja yang ada di dalam organisasi tersebut memiliki kegiatan kerjasama dan tata nilai yang membentuk proses atau aktivitas. Artinya seluruh komponen harus mampu melakukan kerjasama walaupun jabatan berbeda, tingkat pendidikan berbeda, suku dan bahkan agama yang berbeda-beda. Karena hal tersebut bukanlah menjadi penghalang untuk melakukan kerjasama. Kegiatan organisasi yang di dalamnya memiliki interaksi seluruh komponen akan membentuk suatu kondisi yang disebut sebagai iklim organisasi.

Berdasarkan pengalaman yang dilakukan penulis selama observasi di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Binjai, pada kenyataannya SKB ini sebagai SKB yang banyak diminati oleh masyarakat setempat pernah mengalami penurunan kualitas, hal ini dapat dibuktikan dari berkurangnya program yang dilaksanakan di SKB tersebut. Di SKB ternyata kurang terjalannya kerja sama yang efektif terkait tugas-tugas pegawai perminggu bahkan perbulannya. Kepala Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) lebih sering memantau secara tidak langsung sehingga ada pegawai yang kelihatan santai dan hanya bekerja jika ada perintah dari kepada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) saja. Lingkungan kerja tersebut jika terus berlanjut akan menimbulkan komunikasi yang kurang lancar antara kepala SKB dengan pegawai.

Selain komunikasi yang kurang lancar Sanggar Kegiatan Belajar juga memiliki fasilitas kerja yang kurang memadai, dapat dilihat dari penataan ruang kerja pamong belajar dan ruangan tata usaha. Ukuran ruang kerja pamong belajar

adalah 7m x 6m, yang memiliki fasilitas kamar mandi, gudang, meja sebanyak 12 buah, kursi 15 buah dan juga lemari sebanyak 4 buah. Sedangkan penataan ruang kerja tata usaha memiliki meja sebanyak 6 buah, kursi 5, dan 1 buah unit komputer beserta printer. Penataan yang kurang baik untuk fasilitas yang kurang memadai tersebut kemungkinan menimbulkan rasa tidak nyaman pegawai SKB. Rasa tidak nyaman yang dirasakan pegawai dapat menimbulkan kejenuhan dan sedikit waktu pegawai di dalam ruangan kerja. Sebagian pegawai yang dilihat oleh peneliti waktu melakukan observasi dilapangan masih memilih duduk-duduk pada saat jam kerja. Sehingga interaksi antara sesama pegawai kurang lancar. Selain itu juga ada pegawai yang menunjukkan motivasi kerja yang rendah dan bahkan yang tinggi.

Keadaan seperti ini jika terus menerus berlanjut akan memungkinkan pegawai bekerja kurang baik sehingga kelancaran tugasnya tidak dapat tercapai dengan hasil yang maksimal. Karena iklim kerja yang tidak nyaman dan kondusif akan memengaruhi perilaku dan karakteristik pegawai yang kerja di SKB Binjai. Hal demikian juga memengaruhi tercapainya program yang diselenggarakan di SKB sebagai program pendidikan non formal mengalami penurunan. Sehubungan dengan itulah penulis terdorong untuk mencoba mengkaji dan meneliti tentang “Hubungan Iklim Kerja Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Binjai”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja pegawai yang kurang memadai sehingga pegawai lebih memilih pergi meninggalkan tempat saat jam kerja.
2. Kurang baiknya interaksi sesama pegawai yang terjalin di SKB Kota Binjai.
3. Kehadiran pegawai pada hari kerja tidak sesuai dengan jadwal.
4. Suasana kerja bagi pegawai dirasakan kurang nyaman.

### **1.3 Batasan Masalah**

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan ataupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah “Hubungan Iklim Kerja Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai (Pendidik dan Tenaga Kependidikan) Di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Binjai Kel. Satria, Kec. Binjai Kota”.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa baik iklim kerja organisasi di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Binjai ?
2. Seberapa baik motivasi kerja pegawai di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Binjai ?
3. Apakah terdapat hubungan iklim kerja organisasi dengan motivasi kerja pegawai di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Binjai ?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa baik iklim kerja organisasi di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Binjai
2. Untuk mengetahui seberapa baik motivasi kerja pegawai di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Binjai
3. Untuk mengetahui hubungan iklim kerja organisasi dengan motivasi kerja pegawai di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Binjai

## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis  
Sebagai referensi tambahan khususnya yang menyangkut dengan iklim kerja organisasi dengan motivasi kerja Sanggar Kegiatan Belajar (SKB)
2. Manfaat Praktis
  - a. Sebagai bahan masukan untuk pengembangan dan pembelajaran di jurusan Pendidikan Masyarakat
  - b. Sebagai masukan bagi para pegawai Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Binjai untuk meningkatkan kemampuan kerja yang lebih tinggi, dengan tidak mengabaikan faktor-faktor yang dapat mendukung kemampuan profesionalnya.