

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu alternatif untuk mengatasi berbagai krisis yang ditemui setiap individu dalam kehidupannya. Ketidakmampuan mereka sebagai sumber daya manusia dalam mengatasi berbagai krisis tersebut bisa memberikan efek negatif dalam masyarakat untuk berkembang. Kemampuan setiap individu dalam menangani berbagai permasalahan yang ditemui, sangat erat kaitannya dengan tingkat pendidikan yang bisa menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Permasalahan yang tidak pernah selesai dan terjawab pada saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pendidikan. Antara lain, upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan beberapa hal telah dilakukan, baik perbaikan sarana dan prasarana, kurikulum, maupun peningkatan kualitas tenaga pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu unsur penting yang paling menentukan adalah tenaga pendidik, sebagaimana dikemukakan Tilaar (1994:64) bahwa tanpa mengabaikan faktor-faktor lain, guru dianggap sebagai faktor tunggal yang menentukan mutu pendidikan.

Guru merupakan salah satu komponen utama dalam mendukung peningkatan mutu sumber daya manusia, sehingga secara terus menerus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penataansistem pendidikan nasional secara komprehensif. Penataan, pengembangan dan pemantapan sumber

daya manusia, perlu ditumbuhkan secara efisien agar sarana pembangunan mutu pendidikan yang berkesinambungan dapat tercapai.

Dengan lahirnya Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, berarti pedoman dasar, tujuan, jalur, jenis, jenjang pendidikan serta pelaksanaannya sudah jelas diatur dan tegas. Sementara itu dalam jenis pendidikan disebutkan adanya pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan keagamaan, pendidikan akademik, pendidikan profesional. Dengan adanya berbagai jenis pendidikan ini, maka terbuka peluang dan kesempatan yang luas bagi warga negara untuk memperoleh pendidikan yang diminatinya.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) merupakan wadah penyelenggaraan pendidikan di bidang intelektual memikul beban yang berat dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan. Sebagai sebuah organisasi tentunya memiliki personil yang cukup besar. Organisasi yang besar dengan personil yang besar tentunya memiliki masalah-masalah yang tidak kecil, dan masalah-masalah tersebut muncul sedemikian rupa disebabkan adanya kepentingan yang berbeda atau juga karena adanya ketidak pahaman terhadap tugas maupun misi yang diemban oleh organisasi.

Jika dicermati permasalahan di lapangan berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti ditemukan permasalahan yang cukup kompleks, diantaranya: 1) masih rendahnya usaha pengembangan pengetahuan dan wawasan guru, 2) masih ada sebagian guru memiliki kemampuan dan kecakapan kerja tidak sesuai dengan tugasnya sebagai guru, 3) bakat dan minat serta sikap guru terhadap pekerjaan yang kurang profesional, 4) masih ada guru dalam melaksanakan

tugasnya belum sepenuhnya mengacu kepada pengembangan nilai dan sifat-sifat pribadi, 5) masih dirasakannya budaya organisasi yang tidak mendukung pengembangan diri guru, 6) pengharapan yang terlalu tinggi dari para guru sehingga tidak sesuai dengan realitas/keadaan, 7) masih ada beberapa guru yang ketertarikannya terhadap pekerjaan masih rendah, 8) masih adanya ketidakpuasan beberapa guru berkenaan dengan pekerjaan dan penghargaan serta kebijakan organisasi, dan 9) 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.

Jika dicermati lebih mendalam, sesungguhnya motivasi kerja guru erat kaitannya dengan budaya organisasi. Seorang guru dapat dikatakan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, jika lingkungan kerjanya juga mengedepankan nilai-nilai kerja yang tinggi pula. Dengan kata lain, seorang guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi, akan cenderung memiliki kesadaran terhadap jam kerja dan budaya organisasinya.

Pencapaian motivasi kerja seseorang juga dipengaruhi iklim kerjasama dimana seseorang itu bekerja. Iklim kerjasama yang berlangsung baik memberi spirit bagi organisasi agar dapat berkembang dengan baik. Dengan adanya iklim kerjasama tersebut, maka seluruh komponen yang terlibat di dalam operasional organisasi memahami dan menyadari bahwa peran, tugas, wewenang maupun tanggung jawab masing-masing akan memberikan kontribusi kepada motivasi kerja guru. Iklim kerjasama dipandang sebagai salah satu pendorong yang efektif dalam

peningkatan efektifitas dan keberhasilan kerja seseorang. Namun realitas di lapangan kondisi ini berbanding terbalik dengan harapan di atas, sikap saling mencurigai, perilaku individual yang tinggi di antara guru, rasa tanggung jawab pribadi terhadap tugasnya dan organisasi cenderung rendah dan berbagai persoalan lainnya menjadi pemandangan yang secara kasat mata dapat dilihat kesehariannya dan kondisi ini tentunya tidak dapat dibiarkan dari waktu ke waktu.

Begitu urgennya peningkatan motivasi kerja guru dan upaya penelusuran yang lebih mendalam terhadap permasalahan-permasalahan yang terjadi, maka perlu dilakukan penelitian yang intensif dan memadai guna mendapatkan informasi berkenaan dengan berbagai hal yang berkontribusi terhadap motivasi kerja guru di SMP Muhammadiyah Kota Medan.

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

Guru adalah figur manusia yang memiliki posisi yang paling strategis dalam kegiatan pendidikan di jalur sekolah. Usaha-usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembinaan kurikulum, perbaikan sarana dan prasarana serta penyesuaian peraturan tidak akan memberikan makna yang berarti jika tidak didukung oleh guru yang profesional dan memiliki disiplin kerja yang baik. Karena proses penyelenggaraan pendidikan sebagai upaya pengembangan kepribadian dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia hanya akan mencapai hasil yang optimal jika didukung oleh disiplin kerja dan kemampuan guru yang tinggi.

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

- Apakah latar belakang pendidikan dapat meningkatkan motivasi kerja guru ?
- Apakah banyaknya beban tugas yang diberikan pada guru dapat menurunkan motivasi kerja guru ?
- Apakah budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja guru ?
- Apakah rendahnya pendapatan yang diterima guru mengakibatkan rendahnya motivasi guru ?
- Apakah komitmen guru terhadap tugasnya dapat meningkatkan motivasi kerja guru ?
- Apakah pengetahuan manajemen kelas dapat meningkatkan motivasi kerja guru ?
- Apakah intensitas guru mengikuti pelatihan berkontribusi terhadap motivasi kerja guru ?
- Apakah terdapat kontribusi budaya organisasi terhadap peningkatan motivasi kerja guru ?
- Apakah terdapat kontribusi iklim kerjasama terhadap peningkatan motivasi kerja guru ?

### **C. Pembatasan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini dibatasi dengan maksud untuk memperoleh ruang lingkup penelitian yang lebih jelas atau fokus, dan menghindari terjadinya pengembangan analisis data yang mengambang. Adapun permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada dua faktor yang diduga dominan memberikan

kontribusi terhadap motivasi kerja guru yakni faktor budaya organisasi dan faktor iklim kerjasama.

Pembatasan masalah ini bukan berarti mengecilkan atau mengabaikan kontribusi faktor lain akan tetapi lebih pada pertimbangan-pertimbangan fenomena awal dan kemampuan peneliti yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel.

#### **D. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah budaya organisasi berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SMP Muhammadiyah Kota Medan?
2. Apakah iklim kerjasama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SMP Muhammadiyah Kota Medan?
3. Apakah budaya organisasi dan iklim kerjasama secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SMP Muhammadiyah Kota Medan?

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru SMP Muhammadiyah Kota Medan.
2. Kontribusi iklim kerjasama terhadap motivasi kerja Guru-guru SMP Muhammadiyah Kota Medan.

3. Kontribusi positif budaya organisasi dan iklim kerjasama secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru SMP Muhammadiyah Kota Medan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

##### **1. Secara Teoritis**

- a. Untuk menambah khazanah pengetahuan tentang motivasi kerja guru melalui penciptaan budaya organisasi dan iklim kerjasama dikalangan guru SMP Muhammadiyah Kota Medan.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan penelitian.

##### **2. Secara Praktis**

- a. Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah Kota Medan, untuk dijadikan bahan pertimbangan dan masukan/sumber informasi dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan perencanaan, pengembangan dan pembinaan guru dan dapat pula dijadikan sebagai alternatif dalam pemecahan permasalahan berkenaan dengan budaya organisasi dan pandangan tentang iklim kerjasama sehingga motivasi kerja guru akan semakin meningkat.
- b. Guru, khususnya SMP Muhammadiyah Kota Medan untuk dapat mengembangkan budaya organisasi secara optimal dan maksimal serta pandangan yang positif terhadap iklim kerjasama dalam rangka peningkatan motivasi kerja.
- c. Bagi Peneliti lain, sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dan juga sebagai penelitian yang relevan.