

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kondisi pendidikan di Indonesia kenyataannya sulit mengalami kemajuan yang berarti, bahkan dalam skala global masih jauh dibawah negara-negara tetangga. Kondisi tersebut terlihat dari kian maraknya pelanggaran yang dilakukan oleh anak disekolah, dipandang sebagai cermin rendahnya karakter positif pada anak dan sistem pendidikan yang kurang baik. Pemicu masalah rendahnya karakter positif pada anak adalah iklim disekolah meliputi budaya organisasi disekolah, pengelolaan sekolah dan kinerja guru disekolah. Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakannya. Menurut Sutrisno (2010 : 3) Budaya Organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions) atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Sekolah yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output sekolah yang dihasilkan.

Dalam kondisi seperti ini jelas sulit diharapkan untuk mewujudkan sekolah berprestasi, banyak masalah yang diidentifikasi oleh Mukhtar dalam Sutrisno (2010 : 10) yang harus dihadapi oleh organisasi sekolah. Pertama adalah guru, dalam hal ini yang memiliki kecerdasan dan intelegensi, emosional spiritual,

dan moral dalam mendidik, akan menghadapi kendala dalam melaksanakan tugasnya disebabkan karena kurangnya perhatian sekolah terhadap kesejahteraan guru. Kedua kurangnya fasilitas pengajaran yang mendukung guru melakukan inovasi pada aktivitas pembelajarannya. Ketiga, kurangnya kejelasan tugas-tugas yang diemban, atau mungkin terlalu banyaknya tugas yang diberikan kepadanya, sementara tenaga yang tersedia sangatlah terbatas. Keempat, adalah kurang tersedianya sarana fasilitas pendukung seperti tenaga administrasi, laboratorium dan perpustakaan.

Pada prinsipnya kinerja guru dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor yang berasal dari diri guru itu sendiri (internal) maupun faktor dari luar diri guru (eksternal). Kedua faktor ini sangat mempengaruhi kinerja guru. Guru akan memiliki kinerja yang baik untuk melakukan tugas-tugasnya tergantung dari motivasi kerja. Artinya guru yang mempunyai orientasi perilaku positif adalah warga sekolah yang merasa puas, sedangkan guru yang mempunyai perilaku negatif adalah warga sekolah tidak merasa puas.

Perubahan budaya kerja sangat pula menentukan kinerja guru. Menurut Setiadi (2006: 23) “budaya kerja adalah perilaku kerja individu yang meliputi nilai-nilai berupa: kerja keras, ulet, disiplin, produktif dan tanggung jawab, kreatif, dinamis, konsekuen, konsekuen dan responsive”. Perubahan budaya kerja sangat menentukan peningkatan suatu kinerja guru untuk mengubah suatu lingkungan belajar supaya menjadi lebih hidup, dinamis, nyata, dan pembelajaran tak akan menjadi sesuatu yang membosankan tetapi dapat berkarya secara

professional. Perubahan budaya sebagai komponen penting untuk menyediakan suatu kondisi agar kinerja guru tumbuh dengan baik.

Guru memegang peranan penting menjadi motor atau penggerak untuk menampakkan kinerja yang tinggi sehingga dapat melahirkan suatu kreativitas dan peningkatan pembangunan demi menjawab kebutuhan orang tua, masyarakat, lapangan kerja dan industry pemerintah, terlebih lagi menjawab tuntutan tanggung jawab untuk bangsa dan Negara. Budaya kerja yang terjaga dan tercipta dengan baik akan menghasilkan hasil kinerja yang maksimal.

Dapatlah dikatakan bahwa budaya kerja yang kuat akan berdampak pada kinerja dan merupakan inspirasi pada pengembangan sumber daya manusia terhadap lahirnya kretivitas. Budaya kerja adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru dan proses terjadinya budaya kerja yang baik sangatlah panjang, hal ini erat kaitannya dengan pribadi masing-masing guru. Selain budaya kerja guru, motivasi kerja juga memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru, sebagai upaya pencapaian mutu lulusan.

Peranan motivasi adalah sebagai proses yang membangkitkan dan memnopang perilaku terarah pada tujuan tertentu yang disebabkan oleh factor-factor luar atau karakteristik pribadi dari individu yang bersangkutan. Pada dasarnya setiap organisasi termasuk lingkungan pendidikan akan selalu berupaya agar semua elemen yang terlibat di dalamnya seperti kepala sekolah dan guru dapat meberikan kinerja dan prestasi kerja yang optimal dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena motivasi merupakan factor pendukung yang mengarahkan perilaku, tindakan atau kegiatan yang

berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan. Hasibun (dalam Kambey, 2010:79) menjelaskan bahwa motivasi mempunyai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Seseorang yang memiliki motivasi kerja kuat senantiasa berkemauan yang tinggi untuk mencapai sesuatu yang lebih tinggi pula. Seandainya ia mengalami kegagalan maka ia akan terus berusaha lebih giat untuk memperoleh sukses di masa mendatang. Sebaliknya seorang yang mempunyai motivasi kerja rendah apabila mengalami kegagalan akan berakibat kemampuannya cenderung menurun, sehingga kegagalan yang satu akan diikuti kegagalan-kegagalan berikutnya.

Seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi selalu melihat hubungan antara usaha dengan kinerja yang diperoleh. Dia menganggap kerja keras itu membawa kepada keberhasilan, dan usaha-usaha tanpa kerja keras akan membawa kepada kegagalan. Wursanto (dalam Kambey, 2010:134) mentakan bahwa setiap manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu pada dasarnya didorong oleh suatu motivasi tertentu. Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia yang menyebabkan mealkukan sesuatu dan berbuat sesuatu dan mengaitkan dengan factor psikologis yaitu instrinsik dan ekstrinsik.

Motivasi intrinsic meliputi: sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan dan cita-cita, sedangkan factor ekstrinsik yaitu factor dari luar yang muncul karena ada rangsangan. Dalam konsep organisasi sebagaimana yang dinyatakan oleh Siagian (2004:18) kualitas sumber daya manusia pada dasarnya sangat menentukan kinerja suatu organisasi. Walaupun secara mendasar kualitas

yang dimiliki belum tentu menjamin kinerja guru atau pegawai yang ada. Dikatakan demikian sebab sebaik apapun kualitas dan kemampuan yang dimiliki jika tidak ditunjang dengan adanya motivasi terutama yang bersumber dari dalam diri maka sangat sulit bagi guru untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karena motivasi kerja merupakan kerangka dasar yang membangun prestasi kerja seseorang.

Hal ini dapat dipahami karena dalam realita yang ada, seseorang dalam dalam melaksanakan sesuatu pasti dibangun atas dasar adanya keinginan untuk bertindak demi mencapai atau memenuhi suatu kebutuhan. Motivasi kerja dapat dijadikan kekuatan untuk mendorong seorang guru agar melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat dan profesional. Seorang guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, apabila kebutuhannya terpenuhi baik kebutuhan lahir maupun kebutuhan bathin. Dengan motivasi kerja guru yang tinggi, diharapkan para guru terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Kenyataannya, para guru di Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kota Madya Medan khususnya guru BK tidak selalu bekerja dengan motivasi yang tinggi. Agar guru memiliki motivasi yang kuat, mereka harus bekerja dalam lingkungan sekolah atau budaya organisasi yang kondusif.

Budaya organisasi merupakan unsur dinamis yang ada pada tempat dimana ia bekerja. Budaya organisasi bagi guru merupakan segala sesuatu yang ada didalam organisasi sekolah, baik fisik maupun sosial. Budaya organisasi juga merupakan kebiasaan, tradisi, dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi (Falikhaturun, 2003. didalam Danang dan Burhanuddin 2011: 151). Budaya organisasi yang baik akan memberikan dorongan

(motivasi) kepada setiap individu yang ada, dan dalam struktur organisasi tersebut harus dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal. Sebaliknya budaya organisasi yang kurang mendukung akan mempengaruhi motivasi kerja. Berkaitan dengan terwujudnya sekolah berprestasi, hal itu tidak terlepas dari kinerja guru yang berada di organisasi sekolah tersebut. Kinerja guru pada dasarnya terfokus pada perilaku guru di dalam pekerjaannya. Sedangkan perihal efektivitas kerja guru dapat dilihat sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik.

Secara spesifik tujuan kinerja juga mengharuskan para guru membuat keputusan khusus dimana tujuan pembelajaran dinyatakan dengan jelas dalam bentuk tingkah laku yang kemudian ditransfer kepada peserta didik. Pada konteks guru sebagai anggota organisasi sekolah akan lebih mudah mencapai efektivitas kerja yang tinggi jika ia mempunyai perilaku dan komitmen. Menyadari bahwa dirinya tidak hanya sebagai anggota dari organisasi sekolah tetapi juga paham terhadap tujuan organisasi sekolah tersebut. Dengan demikian seorang guru akan dapat memahami sasaran dan kebijaksanaan organisasi yang pada akhirnya dapat berbuat dan bekerja sepenuhnya untuk keberhasilan organisasi sekolah. Apabila seorang individu dapat memahami sasaran dan kebijaksanaan organisasi, dengan kata lain pengembangan budaya organisasi diharapkan dapat menimbulkan komitmen guru untuk tujuan dimaksud.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa sekolah menengah keatas di kota Medan. Kebanyakan para guru BK belum menjalankan tugasnya dengan baik dan kurang profesionalitasnya kinerja guru BK dalam menjalankan tugasnya. Maka dalam hal ini saya mengajukan proposal

penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Bimbingan Konseling di SMA Negeri Se-Kota Medan Tahun Ajaran 2013/2014”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apa Motivasi Guru BK Di Sekolah ?
2. Bagaimana Iklim Budaya Organisasi Di sekolah?
3. Bagaimana Profesionalitas Guru BK Di sekolah ?
4. Bagaimana Peranan guru bidang study disekolah?
5. Apa Tekanan Terhadap Guru BK Di Sekolah?

1.3. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan latar belakang dan identifikasi masalah, serta untuk menghindari pengembangan masalah, maka penulis membuat batasan masalah yaitu: **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Bimbingan Konseling di SMA Negeri Se-Kota Medan Tahun Ajaran 2013/2014”**.

1.4. Perumusan Masalah

Adapun yang jadi masalah dalam penelitian ini, sesuai dengan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan sebagai berikut: “

Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Bimbingan Konseling di SMA Negeri Se-Kota Medan Tahun Ajaran 2013/2014”.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Bimbingan Konseling di SMA Negeri Se-Kota Medan Tahun Ajaran 2013/2014”.

1.6. Manfaat Penelitian

Ada dua manfaat yang diharapkan dari penelitian ini. Kedua manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis.

- a. Manfaat bagi penulis, penelitian ini akan menjadi bentuk pengabdian, penerapan dari ilmu yang telah didapat, serta memberi pengalaman baru.
- b. Sebagai bahan masukan untuk guru BK dan sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru.
- c. Sebagai nilai tambah dan informasi bagi penulis guna meningkatkan pengetahuan bidang pendidikan.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai referensi dan masukan bagi civitas akademik dan para pendidik dan pihak lain dalam melakukan penelitian sejenis.