

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Era informasi dan globalisasi yang terjadi saat ini, menimbulkan tantangan bagi bangsa Indonesia. Tantangan tersebut bukan hanya dalam menghadapi dampak transformasi social, politik, dan budaya tetapi juga kesiapan diri dalam mengikuti laju pertumbuhan yang cepat di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sejalan dengan tantangan jaman tersebut diatas maka proses globalisasi merupakan keharusan yang tidak mungkin dihindari, dengan berbagai resiko yang harus dihadapi. Dalam menghadapi era global diperlukan sumber daya manusia yang handal, produktif, efisien dan memiliki kepercayaan diri yang kuat sehingga mampu bersanding dan bersaing dengan bangsa-banga lain.

Pembentukan sumber daya manusia yang handal tersebut salah satunya melalui pendidikan. Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan nasional berdasarkan pancasila dan UUD 1945, sebagaimana dirumuskan di dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1999 yang menyatakan bahwa:

“Pendidikan nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, tangguh, cerdas, kreatif. Terampil, disiplin, beretos kerja, professional, bertanggung jawab dan produktif serta sehat jasmani dan rohani”

Di dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 juga dinyatakan bahwa :

“Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab” (UU SIDIKNAS. 2003: Pasal 3).

Untuk mencapai tujuan itu berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan terus dilaksanakan dan ditingkatkan. Upaya peningkatan mutu pendidikan tersebut dilaksanakan pada setiap jenjang dan jenis pendidikan mulai dari pendidikan dasar sampai dengan pendidikan tinggi. Upaya untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama dalam mendorong keberhasilan pembangunan.

Peningkatan mutu pendidikan dilakukan melalui peningkatan kualitas guru. Hal ini karena guru adalah orang yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam proses pembentukan sumber daya manusia. Upaya peningkatan kualitas guru sudah sering dilakukan oleh pemerintah dalam berbagai bentuk pembaharuan pendidikan.

Selain itu peningkatan kualitas diri seseorang harus menjadi tanggung jawab diri sendiri. Oleh karenanya usaha peningkatan kualitas guru terletak pada diri guru sendiri. Untuk itu diperlukan adanya kesadaran pada diri guru untuk senantiasa dan secara terus menerus meningkatkan pengetahuan dan

kemampuan yang diperlukan guna peningkatan kualitas kerja sebagai pengajar profesional.

Dengan demikian pendidikan akan selalu berkenan dengan upaya pembinaan manusia, dan keberhasilannya sangat bergantung kepada unsur manusianya. Dimana unsur manusia adalah pelaksana pendidikan yaitu guru yang merupakan komponen yang sangat menentukan didalam proses peningkatan kecerdasan bangsa. Guru didalam sejarah perkembangan bangsa serta perjuangan revolusi Indonesia telah memegang peranan yang sangat penting. Di dalam era globalisasi dan era informasi ini sudah tentu guru sebagai salah satu unsur dalam proses pembelajaran akan berubah. Perubahan tersebut menuntut profesi guru sebagai profesi yang dihormati dan memiliki potensi dasar kuat dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Profesi guru mempunyai peranan penting dan strategis, karena guru sebagai demonstrator, mediator, fasilitator, administrator, evaluator di dalam kelas. Disamping itu guru juga mempunyai jabatan, baik yang terikat oleh dinas maupun di luar dinas dalam bentuk pengabdian.

Selain itu tugas guru juga adalah mengembangkan potensi siswa secara maksimal lewat penyajian mata pelajaran, sehingga memiliki nilai dalam karakteristik tertentu dalam materi tersebut. Untuk tantangan yang dihadapi oleh guru diatas tanpa kecuali guru-guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sidoharjo Wonogiri. Dimana dalam menjalankan tugasnya, guru harus bersikap profesional, dalam arti setiap langkah dan tingkah lakunya ditujukan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Guru dituntut untuk dapat menciptakan situasi

yang menyenangkan dan sekaligus mempersiapkan anak didik untuk menghadapi era globalisasi dan tantangan zaman.

Pada kenyataannya sikap professional ini harus ditunjang oleh beberapa factor, diantaranya; kualitas akademik yang pernah ditempuhnya, wawasan dan lingkungan yang mempengaruhi hidupnya. Hal itu berarti dalam meningkatkan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia dalam rangka pembangunan nasional menyongsong abad 21, serta menghadapi era globalisasi, reformasi dan informasi yang semakin deras akibat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek). Kemajuan iptek secara langsung maupun tidak langsung berdampak positif dan negatif bagi pendidikan, untuk itu diperlukan sumber daya Pembina dan pendidik manusia yang berkualitas, yang dapat menghasilkan pendidikan yang berkualitas pula. Kualitas pendidikan yang baik akan mempengaruhi wawasan atau pandangan seorang guru. Kemampuan guru sebagai tenaga pendidik baik secara personal, social, maupun professional harus benar-benar dipikirkan, karena pada dasarnya guru sebagai pendidik merupakan tenaga lapangan yang langsung menangani pelaksanaan pendidikan dan sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan.

Peranan guru sebagai pengajar lebih berorientasi sebagai pemimpin kegiatan proses belajar mengajar, dimana ia harus merencanakan, mengorganisasikan dan mengawasi kegiatan belajar mengajar. Guru harus dapat memilih dan menetapkan metode mengajar yang tepat yang sesuai dengan kemampuan dan karakteristik siswa serta lingkungan dan kondisi yang ada pada saat kegiatan belajar mengajar itu berlangsung.

Kenyataan di lapangan ternyata belum menggambarkan hasil kinerja guru yang optimal. Hal ini dapat di buktikan dengan adanya para guru yang kurang memperhatikan hasil kerjanya, kebanyakan dari mereka bersikap dan bekerja apa adanya untuk sekedar melaksanakan tugas dan kewajibannya yang bersifat rutinitas. Hal itu karena tingkat kesejahteraan guru yang masih rendah, sehingga guru sering tidak hadir, malas mengoreksi tugas siswa, sering terlambat atau kurang tingginya kesadaran terhadap waktu, kebiasaan hidup santai, kurang sungguh-sungguh dan kurang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Berbagai keadaan itu menyebabkan etos kerja guru rendah dan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan. Belum lagi fasilitas belajar mengajar yang kurang memadai seperti laboratorium, computer, perpustakaan, sarana olah raga, kurangnya interaksi antara kepala sekolah dengan guru, persaingan tidak sehat antar sesama guru dan lain-lain, mengakibatkan lingkungan sekitar bekerja tidak kondusif, akhirnya akan berdampak kepada hasil prestasi siswa rendah,. demikian itu salah satu penyebabnya adalah kinerja guru yang belum optimal.

Berdasarkan hasil pencapaian prestasi siswa yang rendah, guru diharapkan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya agar mencapai standart yang optimal, dengan berbagai usaha yang berhubungan dengan proses belajar mengajar. Kinerja seorang guru banyak dipengaruhi oleh beberapa hal di antaranya motivasi kerja guru, iklim organisasi, etos kerja, kepuasan kerja dan iklim kerja sekolah, peraturan pendidikan, system yang ada disekolah , kepemimpinan kepala sekolah dan lain-lain.

Kaitannya dengan motivasi kerja guru, masih banyak guru yang belum merasa puas dengan keberadaannya. Penyebab ketidakpuasan tersebut diantaranya oleh penghasilan yang diterima belum mencapai sesuai dengan keperluan untuk biaya hidupnya, terutama bagi guru laki-laki dimana secara sosial bahwa dia sebagai kepala rumah tangga yang bertanggung jawab mencari nafkah untuk keluarganya.

Pengaruh lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi, iklim organisasi dan iklim kerja yang ada disekolah tersebut. Iklim organisasi adalah suatu kebiasaan yang dilakukan oleh sekelompok orang, dan dilakukan secara terus-menerus. Yang di sebut iklim organisasi disini dapat berupa hubungan kekeluargaan atau gaya kepemimpinan dari kepala sekolah. Situasi kerja yang kurang kondusif membuat kinerja guru menjadi menurun, walaupun guru tersebut mencintai profesinya, tetapi karena iklim organisasi dan situasi kerja disekolah yang tidak kondusif, sikap yang dia lakukan menjadi acuh tak acuh dan rasa ketidakpuasan membuat kinerja guru menjadi menurun.

Berdasarkan uraian diatas maka timbul niat penulis untuk melakukan penelitian dengan judul, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Sidoharjo Wonogiri Tahun 2013/2014."

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi kerja guru SD di kecamatan Sidoharjo Wonogiri.

2. Iklim organisasi yang tidak kondusif.
3. Rasa kurang puas dengan penghasilan yang telah di peroleh.
4. Rendahnya kesejahteraan guru SD di kecamatan Sidoharjo Wonogiri.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, tidak mungkin semua masalah akan dibahas. Dalam penelitian ini hanya dibatasi beberapa variabel dengan tujuan agar lebih terfokus dan hasilnya lebih jelas dan nyata. Masalah yang diteliti adalah:

1. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru
2. Pengaruh Iklim organisasi terhadap kinerja guru
3. Pengaruh Motivasi kerja guru dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dipilih, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru?
2. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja guru dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru?

### **E. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja guru dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

### **F. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Secara teoritis hasil penelitian ini merupakan bukti yang cukup kuat kaitannya antara motivasi kerja guru dan iklim organisasi terhadap kinerja guru, Dengan demikian dapat digunakan sebagai acuan dalam rangka meningkatkan mutu guru pada Sekolah Dasar di kecamatan Sidoharjo Wonogiri.

Secara praktik penelitian ini berguna untuk :

1. Meningkatkan mutu kerja guru dengan di dukung oleh motivasi kerja dan iklim organisasi sehingga menjadi guru yang professional khususnya guru SD kecamatan Sidoharjo Wonogiri.
2. Meningkatkan kinerja guru yang profesional dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan menerapkan manajemen modern di SD kecamatan Sidoharjo Wonogiri.
3. Sebagai acuan jika ingin meneliti faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja guru.