

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia jangka panjang. Indonesia menempatkan pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama. Hal ini tertera dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke-IV, bahwa salah satu tujuan nasional bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan akan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dari segi spiritual, intelegensi, dan *skill*.

Komponen utama penggerak sistem pendidikan adalah guru, karena gurulah yang merencanakan dan melaksanakan kebijakan, inovasi, dan gagasan pendidikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang di harapkan. Guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu.

Kemampuan atau kompetensi guru harus memperlihatkan perilaku yang memungkinkan mereka menjalankan tugas profesional dengan cara yang paling diinginkan, tidak sekedar menjalankan kegiatan pendidikan bersifat rutinitas.<sup>1</sup> Berdasarkan pernyataan diatas, guru diharapkan

---

<sup>1</sup> Syaiful Segala. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. (Bandung: Alfabeta, 2008), h.209

mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan kesadaran mengemban jabatan profesional atas dasar kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya. Namun pada kenyataannya, di lapangan masih banyak ditemukan guru yang belum menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan profesi yang sebenarnya.

Rendahnya tingkat motivasi kerja guru DKI Jakarta dibuktikan dari kurangnya keinginan guru untuk meningkatkan kompetensinya dalam melakukan pembelajaran dikelas. Seperti berita yang dimuat pada tirtoid:

**Jakarta:** Selain masalah kurikulum, kualitas guru juga perlu disorot. Tauhid Aminulloh, konseptor Sekolah Tani Muda sekaligus fasilitator di sekolah Wilokopi, mengatakan kualitas guru harus dibenahi. Guru, menurutnya, harus memahami betul mata pelajaran yang dia ajarkan, serta menyampaikannya dengan metode terbaik. “Guru sekarang jauh dari metode-metode pembelajaran, sebagian besar tahunya mengajar itu berdiri di kelas, orasi di situ, mendikte pengetahuan ke murid. Mereka kadang tidak tertarik dengan metode-metode mengajar yang lain. Guru harus terus mengembangkan metode pembelajarannya. Kita seharusnya melihat yang terpenting sekolah itu bukan bangunan, bukan kurikulum, tapi guru. Guru yang memang suka belajar,” tambah Tauhid<sup>2</sup>

Berdasarkan berita di atas, dapat disimpulkan bahwa saat ini masih banyak guru yang dalam melakukan kegiatan pembelajaran hanya sekedar mengugurkan kewajibannya saja. Guru-guru mengesampingkan metode-metode serta media yang mereka bisa gunakan dalam melakukan pembelajaran. Hal ini dikarenakan rendahnya motivasi kerja yang ada di dalam diri mereka.

---

<sup>2</sup> <https://tirtoid.com/berita/2018/01/03/yang-meresahkan-dari-sistem-sekolah-kita-cnSE> diakses pada tanggal 03 Januari 2018)

Salah satu penyebab rendahnya motivasi kerja guru adalah rumitnya persoalan administrasi yang harus dipenuhi oleh guru. Hal itu disampaikan oleh konselor pendidikan Itje Chodijah dalam diskusi publik menyambut hari Pendidikan Nasional. Menurutnya, salah satunya adalah rumitnya peraturan administrasi untuk guru memperoleh karir sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal tersebut mengakibatkan rendahnya motivasi guru untuk meningkatkan kualitas mengajar dan hanya mengejar karir sebagai PNS.

“Motivasi administratif yang sangat sederhana cuma pingin jadi PNS. Saya malah suka bilang, 'apa, sih, masalahnya? Kalau mau jadi guru jadi guru saja. Jangan kejar-kejaran hanya untuk jadi PNS, hanya untuk dapat pensiun.' Memang ada, sih, yang ingin jadi PNS dan memang berkualitas. Ketika masuk [menjadi PNS], dia [mengajar dengan] bagus, tapi berapa jumlahnya? Sedikit sekali yang seperti itu. Dan ini faktor utama, kegagalan pendidikan kita ada di gurunya,” ungkap dia kepada [Tirto](#)<sup>3</sup>

Sedangkan Ketua Program PGSD ULM Drs Ahmad Suriansyah M.Pd PhD mengatakan bahwa saat ini guru sangat disibukkan dengan kegiatan pengembangan diri termasuk menangani kenaikan pangkat, tunjangan pendidik yang notabenenya untuk kepentingan guru pribadi.

“Guru cenderung menyelesaikan tugas pribadi, sedangkan peningkatan kompetensi guru banyak dia abaikan, termasuk terkondisi dalam keseragaman pola pembelajaran yang monoton.”<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> <https://tirto.id/motivasi-peningkatan-kualitas-mengajar-guru-indonesia-rendah-cnRP> (diakses pada tanggal 04 Januari 2018)

<sup>4</sup> Surat Kabar Suara Pendidikan, *Guru Harus “Melek” Teknologi*, (Jakarta: PT. Anggreini Cipta Jayantri, November 2017)

Motivasi kerja seorang guru tumbuh karena adanya dorongan dari dalam (internal) maupun dorongan dari luar (eksternal) yang digambarkan dalam keinginan serta adanya rasa tanggung jawab guru dalam pekerjaannya. Secara garis besar ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu dari dalam dan dari luar. Faktor dari dalam meliputi minat dan keinginan untuk memperoleh pengakuan. Sedangkan dari luar seperti gaya kepemimpinan, supervisi yang baik, lingkungan kondisi kerja, dan iklim organisasi.<sup>5</sup>

Winardi menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial dalam diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.<sup>6</sup>

Sehubungan dengan upaya pengembangan motivasi tersebut, motivasi yang didapat seseorang tidak hanya meliputi pemenuhan kebutuhan fisik dan materi semata, seperti makanan dan upah namun juga pemenuhan kebutuhan non fisik, seperti terpuaskannya kebutuhan

---

<sup>5</sup> Hamzah Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.130

<sup>6</sup> J. Winardi, *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Press, 2008), h. 6

melalui hubungan dengan orang lain dan kebutuhan untuk menjadi kreatif.<sup>7</sup>

Pernyataan di atas, menjelaskan bahwa selain terkait dorongan pemenuhan kebutuhan fisik, motivasi juga dapat meningkat karena hubungan individu dengan lingkungan sekitarnya. Dalam dunia kerja, lingkungan yang dimaksud tentu saja adalah lingkungan kerja individu. Artinya, sejauh mana lingkungan organisasi (tempat individu bekerja) dapat mendukung peningkatan motivasi individu dalam bekerja, antara lain melalui iklim organisasi yang sehat.

Iklim organisasi berkaitan dengan keadaan lingkungan organisasi yang menggambarkan kebijakan, pembagian tugas, penyusunan struktur, hubungan antar individu dalam organisasi, dan prosedur kerja. Iklim organisasi yang baik bisa dilihat dari tingkah laku setiap orang, hubungan atau kerja sama yang baik dari setiap anggotanya, penataan susunan organisasi secara rapi dan prosedur kerja dalam organisasi tersebut.

Dari berbagai uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Dengan dukungan iklim organisasi sekolah yang kondusif, akan merangsang semangat para guru dalam bekerja sehingga menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik.

---

<sup>7</sup> Ibid., h. 21

Oleh karena itu, penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kalideres Jakarta Barat”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fakta dan pemaparan latar belakang yang peneliti uraikan maka dapat diidentifikasi permasalahan peneliti sebagai berikut: 1) Kinerja guru rendah, 2) Tanggung jawab guru terhadap profesinya masih rendah, 3) Beban administrasi yang rumit, 4) Pemerintah daerah terutama dinas pendidikan belum maksimal dalam membantu proses pelaksanaan dan mengevaluasi kinerja guru dalam menjalankan tugas kerjanya sehingga menyebabkan guru lebih terfokus pada penyelesaian tugas pribadi, dan menyebabkan motivasi kerja guru menurun, 5) Tingkat motivasi kerja guru masih rendah.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti pada :

1. Motivasi kerja sebagai variabel Y (variabel terikat) dan iklim organisasi sebagai variabel X (variabel bebas)
2. Subjek penelitian yang merupakan sasaran dari penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Kalideres Jakarta Barat.

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

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut, “apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kalideres Jakarta Barat?

#### **E. Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis bagi banyak pihak, diantaranya adalah:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dari segi ilmiah, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan ilmu pengetahuan, informasi, dan masukan mengenai konsep iklim organisasi terhadap motivasi kerja serta dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian yang sejenis.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Peneliti, agar dapat menambah dan menggali wawasan yang luas tentang hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kalideres Jakarta Barat.
- b. Bagi kepala sekolah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pentingnya membangun iklim organisasi yang sehat dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah.

- c. Kepada para guru, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam hal bagaimana menciptakan iklim organisasi yang sehat dan kondusif
- d. Bagi Pembaca, sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dan juga dapat menjadi tambahan wawasan mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kalideres Jakarta Barat.