

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pemberdayaan sumber daya pendidikan merupakan suatu usaha yang terencana dan terorganisir dalam membantu siswa untuk mengembangkan segenap potensi yang dimilikinya agar menjadi orang memiliki berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan.

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan sumber daya manusia. Oleh karena itu setiap individu yang terlibat dalam pendidikan dituntut peran sertanya secara maksimal dan rasa tanggung jawab dalam meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan yang tinggi dapat dilihat dari ketercapaian tujuan pendidikan nasional. Sehubungan dengan itu Pendidikan Nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pencapaian tujuan

tersebut banyak hal yang dapat dilakukan oleh para pelaku pendidikan, antara lain: 1) Perencanaan dan Evaluasi, 2) Pengelolaan Kurikulum 3) Pengelolaan Proses Belajar Mengajar, 4) Pengelolaan Ketenagaan, 5) Pengelolaan fasilitas, 6) Pengelolaan keuangan, 7) Pengelolaan layanan siswa, 8) Pengelolaan hubungan sekolah masyarakat, 9) Pengelolaan iklim sekolah (Mulyasa, 2006:58)

Salah satu faktor berhasil tidaknya sekolah memajukan pendidikan di antaranya adalah motivasi guru berprestasi atau motivasi berprestasi. Menurut Hasibuan (1996:72), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Wahjosumidjo (2010:50) motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Proses psikologi timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut Faktor di dalam diri seseorang atau intrinsik (berupa kepribadian, sikap, pengalaman, dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangka ke masa depan) dan faktor dari luar atau ekstrinsik (dapat ditimbulkan oleh berbagai factor-faktor lain yang sangat kompleks). Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi maka dia akan berusaha melakukan yang terbaik, memiliki kepercayaan terhadap kemampuan untuk bekerja mandiri dan bersikap optimis, memiliki ketidakpuasan terhadap prestasi yang telah diperoleh serta mempunyai tanggung jawab yang besar atas perbuatan yang dilakukan, sehingga

seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi umumnya lebih berhasil dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan mereka yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah.

Teori Motivasi Mc. Clelland dalam Hasibuan (1996:162-163): mengemukakan bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan dengan dorongan: (1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilannya, dan (3) nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Tiga kebutuhan manusia yang memotivasi gairah bekerja menurut Mc.Clelland dalam Danim dan Suparno (2004 :3) yaitu : kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power* ) Kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*)/Keanggotaan Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*).

Faktor penting yang juga berpengaruh terhadap motivasi berprestasi adalah kepemimpinan, yaitu cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Danim dan Suparno (2005: 48) untuk menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi di sekolah, pola kepemimpinan merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Dengan penekanan hal-hal seperti itu, diharapkan kepala sekolah akan mampu

meningkatkan kinerja guru dalam rangka mengembangkan kualitas sekolahnya.

Menurut Wahjosumidjo (2010:83) kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana dia terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi juga dipengaruhi oleh iklim sekolah. Menurut Hadiyanto (2004:176) iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antara peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar disekolah.

Iklim sekolah mempengaruhi perilaku warga sekolah anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja warga sekolah. Iklim organisasi sekolah ditentukan oleh lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Iklim sekolah merupakan persepsi guru terhadap situasi dan kondisi lingkungan sekolah fisik maupun non fisik. Perasaan tersebut berkaitan dengan lingkungan yang nyaman dan mendukung untuk kegiatan pembelajaran,

bimbingan, keteraturan dan keamanan yang dirasakan oleh setiap personel sekolah. Iklim organisasi sekolah akan lebih terlihat pada perilaku para staf, guru, kepala sekolah, siswa dan personil sekolah lainnya.

Motivasi berprestasi guru-guru di SD Negeri Metro Barat masih rendah. Hasil survei peneliti pada tanggal 22 Agustus 2013 mengenai prestasi yang dicapai beberapa guru di SD Negeri Metro Barat Kota Metro, berikut tabel yang menjabarkan jumlah guru dan prestasi guru yang ada di SD Negeri Metro Barat:

Hasil survei penulis pada 22 Agustus 2013 yang terjadi pada guru SD Negeri di Kecamatan Metro Barat Kota Metro, rendahnya motivasi berprestasi guru diindikasikan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Motivasi Berprestasi Guru-Guru SD Metro Barat

No.	Aktivitas	Persentase
1.	Prestasi guru dalam membuat PTK	4,2%
2.	Kesiapan perangkat pembelajaran	65%
3.	Penguasaan IT dan TIK	55%
4.	Inovasi program pengajaran	25%
5.	Kehadiran	78%

Sumber: Dokumentasi Sekolah Dasar Negeri Metro Barat Tahun 2013

Berdasarkan tabel 1.1 Terlihat dari guru yang sering izin tidak mengajar atau kehadiran masih 78%, guru yang mengajar tidak mempersiapkan Program Pembelajaran atau pun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) hanya 65%. Rendahnya motivasi berprestasi guru dapat dilihat juga dari ketidakpedulian guru dengan perubahan dan perkembangan teknologi. Masih banyak guru yang belum dapat mengoperasikan komputer atau

menggunakan LCD untuk mengajar, meskipun sekolah sering mengadakan workshop untuk meningkatkan kompetensi guru berupa model dengan metode pembelajaran yang diterapkan. Tugas guru rutin dalam kegiatan pembelajaran menunjukkan fenomena bahwa guru mengajar hanya sebuah rutinitas belaka, tanpa adanya inovasi pengembangan yang lebih baik.

Berdasarkan indikasi pada tabel 1.1 dengan demikian motivasi berprestasi guru-guru SD Negeri Metro Barat belum maksimal. Sebagian guru-guru melaksanakan rutinitas sehari-hari saja seperti mengajar, membuat perangkat pembelajaran tanpa terdorong untuk melakukan hal sesuatu atau berprestasi. Guru-guru tidak termotivasi untuk membuat bahan ajar atau lembar kerja siswa (LKS) sendiri.

Hasil wawancara penulis kepada beberapa guru di SD Negeri Metro Barat, rendahnya motivasi berprestasi dikarenakan pemimpin yang kurang memberi dukungan, dorongan, atau motivasi dan arahan bagi guru-guru dalam berprestasi. Sebagai contoh dalam pengiriman guru berprestasi tingkat provinsi. Pemimpin tidak menunjuk dengan tegas guru yang akan mewakili sekolah dalam kompetisi guru berprestasi. Kepemimpinan kepala sekolah belum membawahi guru sebagai bawahannya, serta untuk beradaptasi dengan perubahan demi kesuksesan di masa yang akan datang, seperti membangkitkan semangat, inspirasi terhadap orang lain, dihormati dan dikagumi oleh bawahannya. Prestasi guru di SD Negeri di Metro Barat belum sesuai yang diharapkan seperti melakukan inovasi untuk

pembelajaran. Hal ini dikarenakan kepemimpinan kepala sekolah belum optimal. Pemimpin kurang memperhatikan karakteristik para guru, hal ini disebabkan karena keterbatasan waktu kepala sekolah yang bekerja sendiri tanpa dibantu oleh wakil dan staf sehingga waktu untuk memahami karakteristik bawahan menjadi kurang. Namun tuntutan peningkatan kompetensi guru belum dapat terpenuhi sesuai standar yang diharapkan, karena masih banyak guru yang belum mampu mengikuti perkembangan teknologi dalam upaya melaksanakan revolusi pembelajaran. Keberhasilan pendidikan disekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan seorang kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan yang tersedia di sekolah.

Faktor penting yang juga berpengaruh terhadap prestasi guru adalah kepemimpinan, yaitu cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan motivasi guru dalam berprestasi.

Selain faktor kepemimpinan, rendahnya motivasi berprestasi guru-guru indikasi lain yang penulis survei yaitu sebagian besar iklim di SD Negeri di Metro Barat masih kurang kondusif. Hal ini terlihat dari sarana prasarana sekolah yang kurang memadai. Lingkungan fisik sekolah belum ditata

dengan teratur. Secara umum tingkat kebersihan sekolah seperti kelas, halaman, WC dan kamar mandi masih cukup memprihatinkan.

Indikasi lain dari iklim sekolah yang kurang kondusif yaitu daftar hadir pada kegiatan hala-bihalal yang dilaksanakan beberapa sekolah SD di Metro Barat untuk meningkatkan silaturahmi antara guru dengan guru, guru dengan siswa, dan guru dengan kepala sekolah yang dilaksanakan menjelang ramadhan tercatat guru yang datang tidak hadir lebih dari 50%. Motivasi berprestasi juga dipengaruhi oleh iklim sekolah. Menurut Hadiyanto (2004:176) iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antara peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar disekolah.

Iklim sekolah mempengaruhi perilaku warga sekolah anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja warga sekolah. Iklim sekolah merupakan perasaan pribadi tentang pengalaman guru terhadap situasi dan kondisi lingkungan sekolah fisik maupun non fisik. Perasaan tersebut berkaitan dengan lingkungan yang nyaman dan mendukung untuk kegiatan pembelajaran, bimbingan, keteraturan dan keamanan yang dirasakan oleh setiap personel sekolah. Iklim sekolah akan lebih terlihat pada perilaku para staf, guru, kepala sekolah, siswa dan personil sekolah lainnya. Banyak siswa yang tidak peduli dengan temannya, guru kurang perhatian terhadap



kesulitan belajar siswa dan kepala sekolah tidak objektif dalam memberikan penilaian terhadap bawahannya. Hal inilah yang perlu diadakan pengukuran terhadap keadaan iklim sekolah.

Survei penulis yang dilakukan 22 Agustus 2013, budaya organisasi di SD Negeri Metro Barat juga kurang bagus seperti ketidakpercayaan pemimpin terhadap bawahan. Menurut Edgar Schein (2002) Budaya organisasi di lembaga pendidikan adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi di suatu lembaga pendidikan yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi dan cara berpikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku mereka, sehingga membedakan antara lembaga pendidikan dengan lembaga pendidikan lainnya.

Hasil observasi penulis, terhadap beberapa sekolah di SD Negeri Metro Barat, faktor budaya organisasi ini memang kurang kondusif secara struktural, dan sosial. Hubungan antar personal di kalangan warga sekolah, tampak kurang kondusif hal ini ditandai dengan kurangnya keselarasan, kerjasama, dan adanya kesenjangan sosial yang cukup lebar antara pengurus/ pejabat sekolah dengan para guru. Sudah barang tentu kondisi ini akan berpengaruh terhadap rendahnya motivasi kerja guru, sehingga mereka kurang terdorong bekerja secara maksimal.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Kepala Sekolah sebagai pemimpin kurang memperhatikan karakteristik para guru.
- b. Kepala Sekolah sebagai pemimpin belum memahami kemauan dan kemampuan guru.
- c. Iklim sekolah pada SD Negeri Metro Barat belum dalam hal suasana kerja dan lingkungan sekolah belum nyaman dan tenang.
- d. Belum terciptanya Budaya organisasi bagi guru-guru di SD Negeri Metro Barat.
- e. Motivasi berprestasi guru-guru di SD Negeri Metro Barat masih rendah.
- f. Tuntutan peningkatan kompetensi guru belum dapat terpenuhi sesuai standar yang diharapkan, karena masih banyak guru yang belum mampu mengikuti perkembangan teknologi dalam upaya melaksanakan pembelajaran.

### **1.3 Batasan Masalah**

Beberapa faktor di atas, dalam penelitian ini dibatasi:

- a. Kepemimpinan Kepala SD Negeri Metro Barat.
- b. Iklim sekolah di SD Negeri di Metro Barat.
- c. Budaya organisasi di SD Negeri di Metro Barat.
- d. Motivasi berprestasi guru di SD Negeri di Metro Barat.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di SD Negeri Metro Barat?
- b. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan iklim sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di SD Negeri Metro Barat?
- c. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi guru di SD Negeri Metro Barat?
- d. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan, iklim sekolah, budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi guru di SD Negeri Metro Barat?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di SD Negeri Metro Barat.
- b. Pengaruh positif dan signifikan iklim sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di SD Negeri Metro Barat.
- c. Pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi guru di SD Negeri Metro Barat.
- d. Pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi guru di SD Negeri Metro Barat.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat:

### a. Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian dapat digunakan untuk menambah konsep kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan budaya organisasi serta manfaatnya untuk peningkatan motivasi berprestasi guru.
2. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar pelaksanaan penelitian - peneliti lain untuk mendapatkan hasil yang lebih sempurna.
3. Hasil penelitian dapat digunakan untuk menambah keilmuan pendidikan.

### b. Manfaat Praktis

1. Bagi Dinas Pendidikan, untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya mewujudkan pendidikan yang lebih baik.
2. Bagi kepala sekolah sebagai masukan dalam usaha memperbaiki kinerja guru melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya.
3. Bagi guru sebagai acuan untuk meningkatkan kesadaran diri dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru dalam suasana kerja yang kondusif .
4. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya, baik di bidang yang sama maupun bidang lainnya dengan cakupan yang lebih luas, khususnya yang

berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi.

### **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

- a. Sifat atau jenis Penelitian Korelasional.
- b. Subyek penelitian adalah guru-guru SD Negeri di Kecamatan Metro Barat Kota Metro.
- c. Obyek Penelitian adalah kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, budaya organisasi dan motivasi berprestasi.
- d. Tempat Penelitian ini dilakukan di SD Negeri se-Kecamatan Metro Barat kota Metro.
- e. Waktu Penelitian bulan Oktober 2013 sampai dengan Maret 2014.
- f. Ruang lingkup ilmu; (1) Motivasi berprestasi adalah kecenderungan individu untuk mencapai prestasi secara optimal. (2) Kepemimpinan adalah kemampuan mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat atau seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi. (3) Iklim sekolah adalah situasi dan kondisi di lingkungan sekolah yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang guru. (4) Budaya Organisasi adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi di suatu lembaga pendidikan yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi dan cara berpikir unik yang dianut dan tampak dalam perilaku mereka.

