

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mencapai produktivitas kerja, penggerak kegiatan, dan penentu majunya suatu organisasi. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan subjek yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi dengan pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam bentuk motivasi kerja.

Motivasi kerja menurut Edwin B Flippo (dalam Malayu 2005: 143), adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Pentingnya guru sebagai sumber daya manusia khususnya dalam dunia pendidikan sampai saat ini masih tidak terlepas dari permasalahan pokok dalam menjalankan tugasnya, adanya signelemen bahwa saat ini nilai motivasi guru relatif masih rendah. Ini sebagaimana dikemukakan oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2006:74) bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan organisasi, iklim organisasi, dan budaya organisasi.

SMK PGRI 2 Cimahi juga memiliki beberapa guru PNS, GTY (Guru Tetap Yayasan) serta GTT (Guru Tidak Tetap). Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah data guru di SMK PGRI 2 Cimahi dari tahun pelajaran 2012/2013 hingga tahun 2014/2015.

Tabel 1.1
Data Jumlah Guru SMK PGRI 2 Cimahi
Tahun Pelajaran 2012/2013-2014/2015

No	Tahun Pelajaran	Jumlah guru			Jumlah Keseluruhan
		PNS	GTY	GTT	
1	2012/2013	6	19	29	54
2	2013/2014	6	18	23	47
3	2014/2015	6	19	30	55

Sumber: Arsip Tata Usaha SMK PGRI 2 Cimahi

Fenomena mengenai motivasi guru dalam bekerja terlihat dari data kinerja guru pada SMK PGRI 2 Cimahi dibawah ini:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru dalam Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran dan Evaluasi Pembelajaran

Komponen	Jabatan	Penetapan kriteria	Tahun		
			2013	2014	2015
Perencanaan Pembelajaran	PNS	Baik	100%	98%	100%
		Cukup	0%	2%	0%
		Kurang	0%	0%	0%
	GTY	Baik	89%	87%	85%
		Cukup	11%	13%	15%
		Kurang	0%	0%	0%
	GTT	Baik	43%	45%	46%
		Cukup	57%	53%	51%
		Kurang	0%	2%	3%
Pelaksanaan Pembelajaran	PNS	Baik	100%	100%	100%
		Cukup	0%	0%	0%
		Kurang	0%	0%	0%
	GTY	Baik	94%	93%	94%
		Cukup	6%	7%	6%
		Kurang	0%	0%	0%
	GTT	Baik	57%	56%	55%
		Cukup	43%	44%	43%
		Kurang	0%	0%	2%
Evaluasi Pembelajaran	PNS	Baik	40%	39%	35%
		Cukup	60%	61%	65%
		Kurang	0%	0%	0%
	GTY	Baik	39%	41%	40%
		Cukup	61%	59%	60%
		Kurang	0%	0%	0%
	GTT	Baik	4%	6%	5%
		Cukup	83%	82%	83%
		Kurang	13%	12%	12%

Sumber: Arsip Tata Usaha SMK PGRI 2 Cimahi (Data sudah diolah)

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa rekapitulasi kinerja guru masih belum optimal terhadap organisasi, terlihat jelas bahwa masih terdapat ketidaksesuaian target yang dicapai khususnya target kinerja pada guru tidak tetap / GTT.

Penilaian kinerja terhadap guru memungkinkan guru untuk mengetahui sampai mana kinerja yang dimiliki guru di SMK PGRI 2 Cimahi. Dalam penilaian kinerja guru, terdapat kriteria penilaian kinerja guru yang dapat dilihat seperti berikut:

Tabel 1.3
Kriteria Penilaian Kinerja Guru

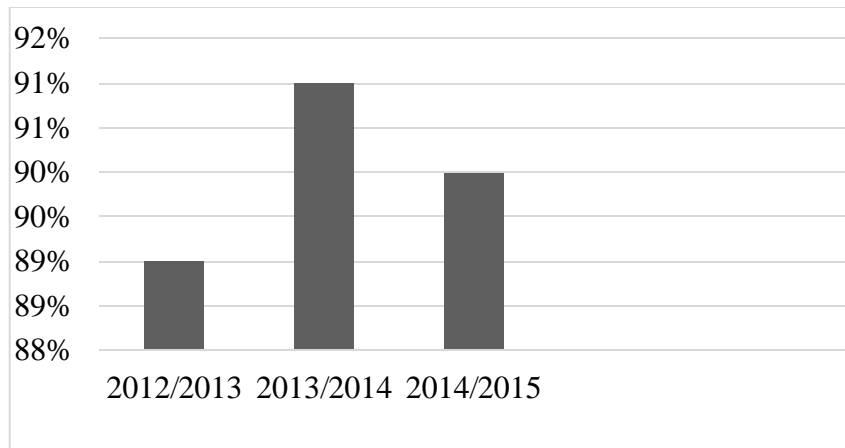
KOMPONEN	KRITERIA	RENTANG SKOR
Perencanaan Pembelajaran	Baik	68 -100
	Cukup	34-67
	Kurang	0-33
Pelaksanaan Pembelajaran	Baik	64-95
	Cukup	32-63
	Kurang	0-31
Evaluasi Pembelajaran	Baik	36-52
	Cukup	18-35
	Kurang	0-17

Sumber: Arsip Tata Usaha SMK PGRI 2 Cimahi

Rentang skor pada kriteria penilaian kinerja guru di atas relatif berbeda pada perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi. Hasil penilaian kinerja guru diperoleh berdasarkan aspek-aspek penilaian kinerja guru seperti rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

Fenomena lainnya yang terjadi pada guru SMK PGRI 2 Cimahi menunjukkan seringkali guru SMK PGRI 2 Cimahi menunjukkan motivasi kerja yang belum optimal. Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan yaitu tingkat presensi guru yang belum optimal. Dapat dilihat juga dari rendahnya tanggung jawab guru dalam mengajar, dan tidak disiplin waktu. Hal tersebut dapat dilihat dari gambar di bawah ini:

Gambar 1.1
Data Kehadiran Guru Tidak Tetap (GTT) SMK PGRI 2 Cimahi
Tahun 2013-2015



Sumber: Tata Usaha SMK PGRI 2 Cimahi

Tabel 1.4
Rekapitulasi Kehadiran Guru Tidak Tetap (GTT) SMK PGRI 2 Cimahi Tahun 2013-2015

Tahun	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)	Terlambat Masuk (%)	Cepat Pulang (%)
2013	90%	1,7%	0,7%	1,6%
2014	91%	0,5%	1%	1,2%
2015	89%	2,7%	1,9%	0,4%

Sumber: Tata Usaha SMK PGRI 2 Cimahi

Berdasarkan Diagram dan Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat persentase terlambat, cepat pulang dan ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa) mengalami kenaikan pada tahun 2015. Faktor ketidakhadiran guru merupakan satu faktor yang menunjukkan bahwa guru tersebut kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah di bebankan kepadanya, karena kehadiran guru merupakan salah satu faktor yang mencerminkan motivasi guru tersebut.

Salah satu strategi yang digunakan untuk meningkatkan motivasi mengajar guru di sekolah yaitu dengan iklim organisasi seperti yang dikemukakan oleh Stringer (Wirawan 2007, hlm. 130) Mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Menurut Sidarta dalam jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 8 (2000, hlm. 98), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi meliputi (1)

praktek pengambilan keputusan (2) Arus komunikasi (3) kondisi motivasi (4) keungulan sumber daya manusia, dan (5) kesiapan teknologi.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dilihat bahwa iklim organisasi sekolah yang baik akan mendorong munculnya motivasi mengajar guru. Dalam penelitian ini, diduga salah satu faktor dominan yang mempengaruhi motivasi mengajar guru di SMK PGRI 2 Cimahi adalah kondusif atau tidak kondusifnya iklim organisasi sekolah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah motivasi. Iklim organisasi melukiskan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Jika budaya organisasi relatif bersifat tetap dalam jangka panjang, iklim organisasi bersifat relatif sementara dan dapat berubah dengan cepat. Iklim organisasi memengaruhi perilaku anggota organisasi, salah satu perilaku organisasi yang diteliti adalah motivasi guru. Iklim organisasi yang memungkinkan akan meningkatkan pengetahuan dan kecakapan guru dalam melaksanakan tugas sehingga guru akan berusaha untuk menciptakan suatu motivasi. Seperti halnya dalam melakukan inovasi pengajaran, proses pembelajaran dirancang semaksimal mungkin sebagai suatu inovasi yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan mutu pengajaran.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan ini dengan mengadakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Mengajar Guru di SMK PGRI 2 Cimahi”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal (1) ayat (1), bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Selanjutnya dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal (20) ayat (1), bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Berdasarkan uraian masalah yang telah dijelaskan di atas, maka untuk memperjelas dan mempermudah pemahaman mengenai permasalahan yang akan diteliti, maka terlebih dahulu perlu mengidentifikasi serta merumuskan masalah ke dalam pernyataan berikut : “ Iklim organisasi sekolah yang diterapkan oleh SMK PGRI 2

Cimahi , belum sesuai dengan harapan , hal ini menyebabkan motivasi mengajar guru relatif kurang optimal”.

Berdasarkan pokok permasalahan yang dipilih dalam penelitian yaitu mengenai pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi mengajar guru dan dari latarbelakang yang telah dijelaskan di atas, maka dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran kondusif iklim organisasi sekolah di SMK PGRI 2 Cimahi?
2. Bagaimanakah gambaran tingkat motivasi mengajar guru di SMK PGRI 2 Cimahi?
3. Adakah pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi mengajar guru di SMK PGRI 2 Cimahi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi mengajar guru di SMK PGRI 2 Cimahi. Analisis tersebut dibutuhkan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi mengajar guru di SMK PGRI 2 Cimahi.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran kondusif iklim organisasi sekolah di SMK PGRI 2 Cimahi.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi mengajar guru di SMK PGRI 2 Cimahi.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi mengajar guru di SMK PGRI 2 Cimahi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang baik bagi instansi atau lembaga pendidikan maupun pihak–pihak yang terkait dengan hasil penelitian ini. Manfaat penelitian ini , antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Untuk memberikan sumbangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan iklim organisasi sekolah dan motivasi mengajar.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak SMK PGRI 2 Cimahi dalam penerapan iklim organisasi sekolah dalam upaya untuk meningkatkan motivasi mengajar guru.