

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Keberhasilan pembangunan nasional ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia baik yang menjadi pengambil keputusan, menentukan kebijakan, pemikir dan perencanaan maupun yang menjadi pelaksana di sektor terdepan dan para pelaku fungsi kontrol atau pengamat pembangunan. Hal ini menunjukkan bahwa unsur manusialah yang menggerakkan roda pembangunan dan meningkatkan dinamika agar target dan tujuan tercapai.

Pendidikan merupakan salah satu aspek dalam meningkatkan pembangunan nasional dan sekaligus merupakan syarat mutlak untuk mewujudkan pembangunan nasional; oleh karena itu, pendidikan memiliki posisi strategis dalam segala segi pembangunan bangsa, khususnya pada upaya pembangunan sumber daya manusia.

Sarana paling strategis bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah pendidikan. Posisi pendidikan yang strategis ini hanya mengandung makna dan dapat mencapai tujuan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia apabila pendidikan tersebut memiliki sistem yang relevan dengan pembangunan dan kualitas yang tinggi baik dari segi proses dan hasilnya.

Pembangunan nasional di bidang pendidikan merupakan upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan untuk meningkatkan kualitas manusia

Indonesia. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional diperlukan peran aktif dari berbagai pihak yang terkait. Oleh karena itu, bidang pendidikan perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan prioritas, baik dari pemerintah, keluarga, masyarakat maupun pengelola pendidikan. Upaya pembangunan di bidang pendidikan masih perlu dilanjutkan untuk meningkatkan mutu pendidikan, sehingga menghasilkan manusia pembangunan yang berkualitas.

Berbicara terutama yang berkaitan dengan mutu pendidikan Menurut Mulyasa (2004: 5) berarti juga akan membicarakan sosok guru, baik itu yang berkaitan dengan kinerja, totalitas, dedikasi maupun loyalitas sebagai seorang pendidik dan pencetak bekal-bekal Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan demikian pendidikan yang bermutu akan menghasilkan sumber daya yang bermutu pula, yang pada akhirnya akan mengangkat kualitas bangsa.

Berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain : guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri.

Guru memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Guru sebagai pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab atas pendidikan anak, artinya orang yang merasa terpanggil dan merasa berkewajiban membantu anak, menerima dan memosisikan diri sebagai pendidik serta berani

menerima segala konsekuensi atau resiko dalam melaksanakan berbagai peranan sesuai posisinya itu. Guru sebagai pendidik adalah orang yang secara sengaja membantu anak mencapai kedewasaan, artinya orang yang memiliki kecerdasan akan dasar dan tujuan pendidikan serta melakukan berbagai tindakan atau kegiatan yang kesemuanya itu diarahkan semata-mata untuk membantu anak dalam mencapai kedewasaan (Tatang Syarifudin, 2004 : 40).

Nasanius (1988:1-2) mengungkapkan bahwa kemerosotan pendidikan bukan diakibatkan oleh kurikulum tetapi oleh kurangnya kemampuan profesionalisme guru dan keengganan belajar siswa. Profesionalisme sebagai penunjang kelancaran guru dalam melaksanakan tugasnya, sangat dipengaruhi oleh dua faktor besar yaitu faktor internal yang meliputi minat dan bakat serta faktor eksternal yaitu berkaitan dengan lingkungan sekitar, sarana prasarana, serta berbagai latihan yang dilakukan guru.

Terkait dengan aktifitas para guru TK yang harus profesional dan menunjukkan kinerja yang berkualitas sebagai aktualisasi dari kompetensi dan sikap positif terhadap profesinya. Sikap profesional guru TK merupakan hasil dari profesionalisasi yang dijalankan guru TK secara terus menerus. Berkenaan dengan hal ini, pendidikan prajabatan, pendidikan dalam jabatan termasuk penataran, pembinaan dari organisasi profesi dan tempat kerja, penghargaan masyarakat terhadap profesi keguruan, peningkatan kode etik profesi, sertifikasi dan peningkatan kualitas calon guru, serta besar atau kecilnya imbalan atau gaji secara bersama-sama menentukan profesionalisme guru TK, (Nunung, 2009:4).

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Fakta tersebut mengungkapkan betapa guru punya peranan terhadap keberhasilan pendidikan. Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan mutu pendidikan disamping tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi, mengadakan supervisi, memberikan insentif, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir, meningkatkan kemampuan, gaya kepemimpinan yang baik dan upaya-upaya lainnya yang relevan. Sementara kinerja guru dapat ditingkatkan apabila yang bersangkutan mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa menetapkan harapan-harapan yang diakui dari hasil kerjanya.

Kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggungjawab terhadap tugasnya.

Disisi lain kinerja gurupun dipersoalkan ketika mempercibangkan masalah peningkatan mutu pendidikan. Kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani guru sesuai harapan Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 dengan kenyataan yang terjadi dilapangan merupakan suatu hal yang perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam tentang faktor penyebab munculnya dilema tersebut, sebab hanya dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru maka dapat dicarikan alternatif pemecahannya sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru kearah yang lebih baik sebab kinerja sebagai suatu sikap dan perilaku dapat meningkat dari waktu ke waktu.

Guru yang mempunyai nilai kinerja baik tentu akan berdampak dengan hasil kegiatannya terutama berkaitan dengan proses belajar mengajar, dimana output akan meningkat baik secara mutu maupun kuantitas. Namun fakta empiris menunjukkan bahwa menurut Usman (2002:19) kinerja lembaga–lembaga pendidikan di Indonesia jauh dari memadai. Kondisi tidak lepas dari peran guru.

Sebagai pengajar dan pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap pendidikan. Ini menunjukkan bahwa adanya mutu pendidikan yang rendah antara lain disebabkan oleh rendahnya kinerja guru.

Serta menurut Djamaluddin dan Fuad (2001), motivasi berprestasi guru kelihatan masih kurang, guru hanya berkuat pada masalah rutinitas mengajar tanpa adanya inovasi dan pengembangan yang berarti dalam kegiatannya. Padahal guru yang bermotivasi berprestasi yang tinggi tentu akan mengembangkan kemampuannya karena adanya dorongan untuk berprestasi. Kebutuhan berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai prestasi yang maksimal.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak kemauan yang berasal dari dalam diri guru. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar sekitarnya.

Para guru mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energy tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Menurut McClelland (1987:24) dalam Hasibuan (2002), energi yang dilepaskan karena didorong oleh :

1) kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, 2) harapan keberhasilannya, dan 3) nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Selanjutnya menurut McClelland bahwa hal-hal yang memotivasi seseorang adalah : 1) kebutuhan akan prestasi, 2) kebutuhan akan afiliasi, dan 3) kebutuhan akan kekuasaan.

Motivasi berprestasi merupakan suatu kebutuhan untuk memberikan prestasi yang mengungguli standar. Individu dengan motif berprestasi yang tinggi akan mengerjakan sesuatu secara optimal karena mengharapkan hasil yang lebih baik dari standar yang ada. Individu yang memiliki motif berprestasi akan memperlihatkan orientasi terhadap tugas yang tinggi dalam bekerja dengan konsekuensi sulit bekerja dalam tim yang tidak sejalan dengan orientasinya.

Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah dilakukan dengan cara peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan faktor motivasi dan komunikasi. Kinerja adalah prestasi, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja guru mengacu pada tingkah laku saat mengajar di kelas. Tingkah laku merupakan sesuatu yang sangat penting dalam penciptaan suasana belajar mengajar yang kondusif. Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru, akan dapat meningkatkan kinerja.

Berbicara tentang komunikasi yang lancar antara guru dengan kepala sekolah yakni tidak lepas dari kondisi iklim kerja di sekolah, hubungan atasan dan bawahan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Iklim kerja mengacu pada sikap, kepercayaan, norma-norma dan nilai-nilai yang mendasari praktek

pembelajaran dan operasi suatu sekolah (Mcevoy dalam Milner dan Khoza, 2008:158).

Iklm kerja di sekolah terjadi dari interaksi yang saling mempengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan ini akan dipersepsi dan dirasakan oleh individu tersebut sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu. Dalam hal ini, sekolah harus dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi setiap anggota sekolah, melalui berbagai penataan lingkungan, baik fisik maupun sosialnya. Moh. Surya (1997) menyebutkan bahwa: “Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik, sosial maupun psikologis dapat menumbuhkan dan mengembangkan motivasi untuk bekerja dengan baik dan produktif. Untuk itu, dapat diciptakan lingkungan fisik yang sebaik mungkin, misalnya kebersihan ruangan, tata letak, fasilitas dan sebagainya. Demikian pula, lingkungan sosial-psikologis, seperti hubungan antar pribadi, kehidupan kelompok, kepemimpinan, pengawasan, promosi, bimbingan, kesempatan untuk maju, kekeluargaan dan sebagainya“.

Bagaimanapun, lembaga pendidikan perlu sekali untuk mampu mengelola perubahan. Jika tidak, lembaga pendidikan akan tergilas oleh perubahan yang ada, lalu tertinggal dan diabaikan konstituennya. Tak ada alasan lain untuk mengabaikan pengelolaan lembaga pendidikan di abad ke-21 ini. Dengan kata lain pendidikan sebagai satu kegiatan fundamental manusia benar-benar memerlukan upaya pengelolaan terencana, terarah, terorganisir dan terpadu. Hal ini penting

dilakukan karena pendidikan merupakan kegiatan yang berorientasi ke arah masa depan.

Lalu apakah yang dapat mendukung keberhasilan restrukturisasi ? Salah satu variabel penting adalah tersedianya iklim kerja yang baik dalam pendidikan. Untuk itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dipandang perlu untuk dipelajari, ditelaah dan dikaji secara mendalam agar dapat memberikan gambaran yang jelas serta faktor yang lebih berperan dan urgen yang mempengaruhi kinerja guru.

Dengan latar belakang di atas dan melihat pentingnya hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti mengenai **“Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru TK di Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur Tahun 2010-2011”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Penelitian ini difokuskan pada pengujian *“hubungan antara motivasi berprestasi dan iklim kerja dengan kinerja guru Taman Kanak-kanak (TK)*. Rumusan masalah dalam penelitian ini dijabarkan menjadi beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah profil motivasi berprestasi guru TK di Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur tahun 2010-2011?
2. Bagaimanakah profil iklim kerja guru TK di Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur tahun 2010-2011?

3. Bagaimanakah profil kinerja guru TK di Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur tahun 2010-2011?
4. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja Guru TK di Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur tahun 2010-2011?
5. Apakah terdapat hubungan antara iklim kerja dengan kinerja Guru TK di Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur tahun 2010-2011?
6. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dan iklim kerja dengan kinerja Guru TK di Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur tahun 2010-2011?

A. HIPOTESIS PENELITIAN

Jawaban sementara berdasarkan asumsi penelitian, teori, dan latar belakang masalah maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dan iklim kerja dengan kinerja guru TK di Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur tahun 2010/2011”.

H_a = Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dan iklim kerja dengan kinerja guru TK di kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur tahun 2010/2011”.

Secara statistik hipotesis dituliskan sebagai berikut:

$H_0 \mu D = 0$

$H_a \mu D \neq 0$

Irma susilawati, 2012

Hubungan Antara Motivasi Berprestasi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

B. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran empirik mengenai bagaimana motivasi berprestasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur, namun adapun secara lebih khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebagai berikut:

1. Profil motivasi berprestasi guru TK di Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur tahun 2010-2011.
2. Profil iklim kerja guru TK di Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur tahun 2010-2011.
3. Profil kinerja guru TK di Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur tahun 2010-2011.
4. Hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja Guru TK di Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur tahun 2010-2011.
5. Apakah terdapat hubungan antara iklim kerja dengan kinerja Guru TK di Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur tahun 2010-2011.
6. Hubungan motivasi berprestasi dan iklim kerja dengan kinerja guru TK di Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur tahun 2010-2011.

C. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah konseptual mengenai motivasi berprestasi dan iklim kerja yang positif terhadap kinerja guru TK.

Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu rujukan kerangka kerja (*framework*) konseptual oleh para praktisi Pendidikan Anak Usia

Dini (PAUD). Serta hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan masukan dalam:

1. Meningkatkan motivasi berprestasi guru TK serta iklim kerja yang positif.
2. Pengembangan kebijakan Program Pendidikan Anak Usia Dini (PG-PAUD).
3. Peningkatan sikap positif guru TK terhadap kinerja guru TK.
4. Pemerolehan seperangkat instrumen untuk mengungkap profil motivasi berprestasi dan iklim kerja guru TK, dan
5. Pemunculan implikasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

D. ASUMSI DASAR

Penelitian ini didasarkan pada beberapa asumsi berikut:

1. Motivasi berprestasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri orang-orang untuk berprestasi dan berusaha berprestasi dalam upaya untuk mencapai tujuan (Moekijat, 1989:215).
2. Produktivitas sekolah bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan (Laeham and Wexley dalam Mulyasa, 2006 : 135).
3. Iklim kerja mengacu pada sikap, kepercayaan, norma-norma dan nilai-nilai yang mendasari praktek pembelajaran dan operasi suatu sekolah (Mcevoy, dalam Milner dan Khoza, dalam Wahyu Mirza, 2008:158).
4. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2001:63).

5. Kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian dari banyaknya energy yang dikeluarkan (*effort*), kemampuan (*ability*), dan perilaku yang paling cocok dilakukan individu untuk mencapai sukses (*role perceptions*), (Lawler and Porter, dalam Mulyasa, E, 2005:139).
6. Kinerja seseorang merupakan hasil interaksi antara *quality of work, promptness, initiative, capability, and communication* (Mitchell, 1978 : 343 dalam Sedarmayanti 2001).

E. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan analisis statistik dan penggunaan data numerik dalam mendeskripsikan kondisi objektif hasil temuan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif-korelasional karena tujuan penelitian ini adalah memperoleh jawaban tentang masalah yang sedang terjadi dimasa sekarang, diuraikan secara gamblang, menemukan adanya atau tidaknya hubungan, serta seberapa eratnya hubungan dan keberartian atau ketidakberartian hubungan itu (Arikunto, 2006:270).

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Penyusunan skripsi terdiri dari lima bagian yang terdiri dari:

Bab pertama menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, asumsi dasar, metode penelitian secara garis besar serta sistematika penulisan.

Bab kedua memaparkan tentang landasan teoritik mengenai motivasi berprestasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru TK.

Bab ketiga berisi penjabaran lebih rinci tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif-korelasional. Semua prosedur serta tahap-tahap penelitian mulai dari persiapan hingga penelitian berakhir.

Bab keempat mendeskripsikan proses pelaksanaan penelitian, profil motivasi berprestasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru TK, hasil temuan penelitian serta analisis dan pembahasan.

Bab kelima memaparkan penafsiran/pemaknaan peneliti berupa kesimpulan terhadap semua hasil penelitian yang diperoleh dan rekomendasi yang berdasarkan pada hasil penelitian.