

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Guru memiliki peran yang penting dan menempati posisi strategis dan harus bertanggungjawab langsung maupun tidak langsung terhadap keberhasilan pendidikan. Tugas sebagai guru bukan hanya pendidik, pengajar dan pelatih melainkan sebagai keberhasilan pendidikan. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa (Usman, M. U.,2002:7). Dalam proses pembelajaran, guru merupakan pemegang peran utama, karena secara teknis guru dapat menterjemahkan proses perbaikan dalam sistem pendidikan di dalam satu kegiatan di kelasnya. Guru wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsionalnya, karena pendidikan masa datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang berkualitas. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa mutu suatu program pendidikan di SD Negeri Kabupaten Sumedang berpijak pada program-program unggulan yang dikemukakan, akan lebih berarti jika didukung oleh tenaga pendidik yang memiliki kemampuan profesional dengan kinerja efektif dan produktif. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan komponen utama dalam proses pendidikan atau pembelajaran yang bertugas mentransformasikan sejumlah pengetahuan dan keterampilannya, serta

membentuk sikap peserta didik agar mampu mengembangkan ilmu dan keterampilannya secara mandiri.

Guru merupakan bidang pekerjaan yang menuntut pengabdian tertentu dan memerlukan persyaratan dasar, keterampilan teknis dan sikap kepribadian tertentu serta ditandai oleh adanya tingkah laku yang mencirikan tugas seorang guru sebagai tugas 'profesional'. Keberhasilan pendidikan bukan hanya terletak pada kurikulum yang berlaku namun juga bertolak dari profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pendidikan. Guru yang profesional memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, memiliki dedikasi serta menyikapi pekerjaannya pada pembelajaran yang bertumpu pada landasan intelektual yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian secara langsung dapat diabdikan bagi kemaslahatan orang lain terutama siswanya.

Guru yang profesional dan produktif dibangun melalui penguasaan sejumlah kompetensi yang secara nyata diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas pekerjaannya. Kompetensi guru perlu dikembangkan terus menerus sehingga penyelenggaraan pendidikan didukung oleh tenaga pendidik yang profesional dalam melaksanakan tugas, mampu menempatkan diri sesuai dengan jabatan, dan memiliki kepribadian yang mendukung pelaksanaan tugasnya sehingga menghasilkan guru yang mempunyai produktivitas yang tinggi.

Produktivitas kerja guru mencakup sikap mental dan perilaku guru yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan hari ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan pada masa lalu dan pekerjaan pada saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Sistem kerja hari

ini lebih efektif dan efisien dari pada pola dan sistem kerja masa lalu serta keluaran yang bakal dicapai pada waktu yang akan datang harus lebih berkualitas dan berkuantitas dari pada ke luaran saat ini.

Dari hasil wawancara dan pengamatan penulis sejak bekerja sampai tahun 2010, sebagai pengamatan awal penulis dengan beberapa orang guru SD Negeri Kabupaten Sumedang, bahwa bukti-bukti produktivitas kerja guru menunjukkan indikasi sebagai berikut (1) hasil belajar siswa dari tahun 2005-2010 menurun; (2) sebagian guru belum dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat; (3) guru belum dapat bekerja secara kreatif dan inovatif; (4) guru belum mempunyai target yang lebih dari yang diharapkan; (5) guru belum mampu mencapai standar kerja yang diharapkan; dan (6) guru belum dapat memberikan layanan yang memuaskan kepada siswa. [Sumber: Pengamatan penulis tahun 2010].

Iklm organisasi sekolah menunjukkan indikasi bahwa (1) suasana kerja guru kurang kondusif; (2) masih ada guru yang belum mau menerima kritik/saran; (3) guru belum bisa berkomunikasi dengan penuh keakraban; (4) guru jarang berdiskusi dengan sesamanya; (5) guru masih lemah dalam memberikan dukungan terhadap sesamanya; (6) guru belum mampu merasakan bahwa pekerjaan adalah milik bersama; (7) guru belum mampu mengendalikan suasana yang kondusif. Misalnya (a) tidak ada saling curiga; (b) ada keterbukaan; (c) terciptanya keakraban; (d) tertiptanya kekeluargaan; (e) tidak terbentuk blok/kelompok di antara staf dan guru; dan (f) tercipta suasana yang ceria. [Sumber: Pengamatan penulis tahun 2010].

Motivasi kerja menunjukkan indikasi bahwa (1) guru belum melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab; (2) guru belum dapat mengembangkan kemampuan melalui karya ilmiah; (3) guru belum terampil dalam melaksanakan pekerjaannya; (4) guru malas membuat GGPP dan Modul-modul untuk kepentingan siswa [Sumber: Pengamatan penulis tahun 2010].

Berdasarkan pengamatan awal tersebut, menunjukkan bahwa iklim organisasi SD Negeri Kabupaten Sumedang belum kondusif dan motivasi kerja guru juga belum maksimal, maka akan menyebabkan tingkat produktivitas kerja guru juga tidak maksimal. Kondisi seperti ini, perlu dibuktikan melalui penelitian yaitu apakah benar iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap produktivitas kerja guru masih belum maksimal ?” Hal ini perlu dibuktikan dengan penelitian ini.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dikemukakan identifikasi masalah bahwa produktivitas kerja guru masih belum maksimal disebabkan oleh iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru juga kurang maksimal. Jadi, keadaan SD Negeri di Kabupaten Sumedang secara keseluruhan belum maksimal dalam memberikan layanan pendidikan kepada peserta didik. Yang mana kondisi iklim organisasi sekolah kurang kondusif dan motivasi kerja guru belum optimal sehingga produktivitas kerja guru rendah. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, dalam penelitian ini adalah terfokus pada iklim organisasi sekolah, motivasi kerja dan produktivitas kerja guru SD Negeri di Kabupaten Sumedang.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan ruang lingkup dan pembatasan masalah tersebut, maka masalah utama, yaitu "Bagaimana pengaruh iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja guru di SD Negeri Kabupaten Sumedang?" Secara rinci masalah dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran deskriptif iklim organisasi sekolah di SD Negeri Kabupaten Sumedang?
2. Bagaimana gambaran deskriptif motivasi kerja di SD Negeri Kabupaten Sumedang?
3. Bagaimana gambaran deskriptif produktivitas kerja guru di SD Negeri Kabupaten Sumedang?
4. Bagaimana pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap produktivitas kerja guru di SD Negeri Kabupaten Sumedang?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru di SD Negeri Kabupaten Sumedang?
6. Bagaimana pengaruh iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja guru di SD Negeri Kabupaten Sumedang?

### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi dan menganalisis yaitu:

1. Gambaran deskriptif iklim organisasi sekolah di SD Negeri Kabupaten Sumedang.

2. Gambaran deskriptif motivasi kerja di SD Negeri Kabupaten Sumedang.
3. Gambaran deskriptif di SD Negeri Kabupaten Sumedang.
4. Pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap produktivitas kerja guru di SD Negeri Kabupaten Sumedang.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru di SD Negeri Kabupaten Sumedang.
6. Pengaruh iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja guru di SD Negeri Kabupaten Sumedang.

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

Secara garis besar manfaat penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu:

1. Secara teoretis, penelitian ini dapat bermanfaat untuk mengembangkan wacana disiplin ilmu pengembangan sumber-daya manusia, ditinjau dari konsep iklim organisasi sekolah, motivasi kerja dan produktivitas kerja guru.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, bagi:
  - a. Guru, (1) mengetahui pentingnya iklim organisasi sekolah sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya; (2) mengetahui pentingnya motivasi kerja sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya; (3) mengetahui pentingnya iklim organisasi sekolah dan motivasi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
  - b. Kepala Sekolah, (1) membantu guru untuk menciptakan iklim organisasi sekolah yang kondusif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya; (2) agar mau memotivasi guru dalam bekerja sehingga dapat

meningkatkan produktivitas kerjanya; dan (3) dapat membantu guru untuk menciptakan iklim organisasi sekolah yang kondusif dan berusaha untuk memotivasi gurunya dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

- c. Dinas Pendidikan sebagai upaya untuk mengembangkan potensi guru dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja guru.

#### **F. Kerangka Pikir**

Agar setiap guru dapat bekerja secara produktif seorang pimpinan harus dapat mengelola organisasinya secara profesional, ia harus mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, yang biasa diistilahkan dengan iklim kerja yang kondusif. Suasana yang demikian akan dapat memungkinkan para guru dapat bekerja dengan nyaman, tenang, tidak terburu-buru, penuh keakraban dan saling menghargai di antara para guru. Iklim kerja yang demikian tadi sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja para gurunya. Hal itu sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Schatz dalam Kurnianingsih (2007:8), dinyatakan bahwa "...iklim kerja organisasi senantiasa mempengaruhi kondisi dasar dan perilaku orang-orang yang ada di dalamnya". Selanjutnya sebagai seorang manajer, harus senantiasa meluangkan waktu guna mempelajari dan memahami kondisi-kondisi lingkungan agar mampu menciptakan suatu iklim keberhasilan. Dengan menciptakan iklim keberhasilan atau lingkungan kerja yang sekondusif mungkin, efektifitas kepala sekolah akan sangat meningkat. Di samping itu seorang kepala sekolah juga dituntut untuk dapat memberikan rangsangan dan mendorong atau memotivasi setiap gurunya dalam bekerja. Dengan demikian para guru dapat melaksanakan tugas dengan baik, dan dapat mengembangkan kemampuannya, terampil dan tekun dalam melaksanakan

pekerjaan, serta bangga terhadap hasil pekerjaannya. Hal yang demikian sangat mempengaruhi produktivitas guru. Winardi (2002:2), mengemukakan bahwa “Seorang yang termotivasi akan melaksanakan upaya yang substansial, guna menunjang kesatuan kerjanya”. Ditambah lagi Hasibuan, M., (2006:92), yang menyatakan bahwa “Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu guru mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”. Dengan kata lain, “Motivasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas” (Arep; 2003:16).

Pernyataan dan kutipan tersebut, menjelaskan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu (internal) ataupun faktor yang berasal dari luar individu (eksternal). Faktor-faktor tersebut di antaranya adalah faktor motivasi dan iklim organisasi sekolah lembaga yang bersangkutan. Hal itu sesuai dengan ungkapan Muchdarsyar (2005:56), yang menyatakan bahwa: "Secara umum produktivitas suatu organisasi antara lain dipengaruhi oleh manusia dan lingkungan organisasi. Faktor manusia meliputi: kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang budaya & pendidikan, kemampuan, sikap, minat dan *motivasi*, disiplin, etos kerja, struktur pekerjaan, keahlian dan umur serta jenis kelamin. Sedangkan lingkungan organisasi, meliputi: organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja (fisik), *iklim kerja*, tujuan perusahaan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia, gaya kepemimpinan, dan ukuran perusahaan".

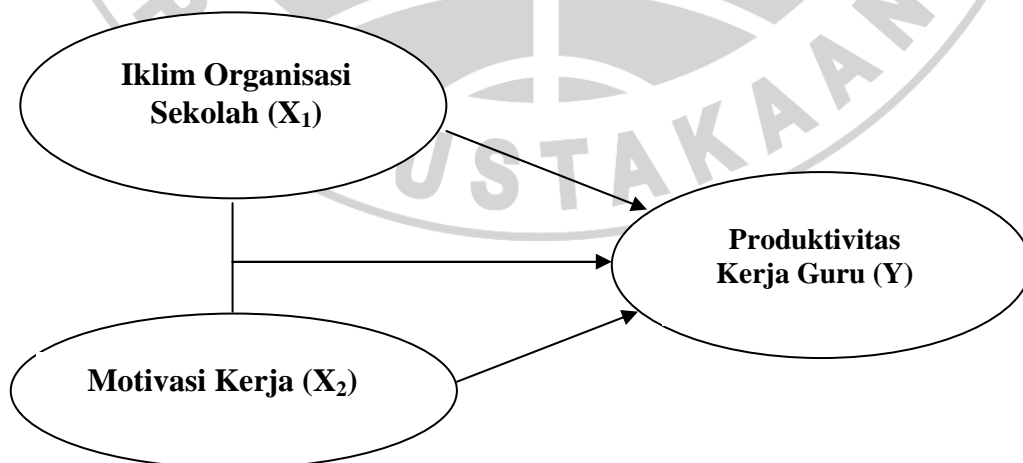
Diperkuat lagi dengan pendapat lain yang dikemukakan oleh Paul Mali (1976:56-57), dalam Syehabudin (2010:6) yang mengatakan bahwa: "Produktivitas kerja merupakan proses sinergistik, yaitu faktor-faktor yang terbentuk dari berbagai faktor secara keseluruhan. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan pada empat level atau tahap. Pada level ketiga, terdiri atas keterampilan (*skill*), *motivasi*, metode dan biaya dan pada level kedua, terdiri atas kepemimpinan



(*leadership*), *suasana (climate)*, insentif, jadwal kerja, (*schedules*), struktur organisasi, teknologi dan material".

Dari kutipan tersebut, dapat kita lihat bahwa banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru, di antaranya adalah faktor motivasi dan iklim organisasi sekolah. Oleh karena itu, dapat dikatakan, jika iklim kerja kondusif akan memungkinkan terjadinya peningkatan motivasi kerja guru, dan keduanya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja guru di lingkungan kerjanya.

Dengan memperhatikan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa iklim dan motivasi kerja guru akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru tersebut. Oleh sebab itu, sebagai pimpinan suatu kantor perlu menyadari akan pentingnya hal tersebut, dan lebih dari itu mereka sudah seharusnya untuk selalu berusaha mengusahakan agar tercipta iklim kerja yang kondusif dan berusaha dengan berbagai cara untuk meningkatkan motivasi kerja gurunya, sehingga produktivitas kerja yang mereka inginkan dapat terwujud. Secara konseptual, produktivitas kerja guru akan meningkat pula, jika tercipta iklim kerja yang kondusif dan jika motivasi kerja guru tersebut juga tinggi. Kerangka pikir penelitian digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

## **G. Asumsi-asumsi**

Penelitian ini dilakukan dengan bertitik tolak dari asumsi-asumsi sebagai berikut:

1. Setiap guru menginginkan iklim organisasi sekolah yang kondusif yang dapat memberikan suasana nyaman dalam bekerja (Sedarmayanti; 2001: 75).
2. Iklim organisasi sekolah dan motivasi dimungkinkan akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja guru (Zainun; 1994: 59).
3. Motivasi kerja guru akan meningkat apabila tercipta suasana kerja yang kondusif (Schatz dalam syehabudin 2010:11-12).
4. Motivasi kerja guru akan meningkat apabila kebutuhannya terpenuhi (Hasibuan; 1992: 103).

## **H. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka berpikir penelitian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi sekolah terhadap produktivitas kerja guru.
2. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap produktivitas kerja guru.
3. Ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap produktivitas kerja guru.