

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tujuan pengajaran yakni membimbing siswa untuk mengubah perilakunya dalam aspek intelektual, moral, dan sosial. Tujuannya agar setiap siswa dapat hidup bebas sebagai pribadi dan pribadi sosial, sehingga menjadi SDM yang berkualitas. Pendidikan harus beradaptasi dengan perkembangan dan perubahan sosial. Dalam mencapai tujuan pendidikan perlu guru yang profesional. Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan tidak terlepas dari peran guru-guru yang profesional. Menurut Mudlofir (2012:110), guru yang profesional tercermin dalam penampilan tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam penyusunan materi maupun penggunaan metode. Selain itu, sosok profesional guru juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya.

Demi terwujudnya mutu pendidikan yang berkualitas, tentunya guru haruslah bersikap profesional. Seorang guru profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya (Tilaar dalam Usman, 2013:18). Sikap profesional guru ditunjukkan melalui kinerja guru yang baik. 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.. Pernyataan ini mengharapkan guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan kesadaran mengemban jabatan profesional atas dasar kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya

Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar, guru merupakan komponen paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan

apapun dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas, dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula (Mulyasa: 2013: 5)

Proses peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah memerlukan guru, baik secara individu maupun kolaboratif untuk dapat melakukan sesuatu, mengubah suatu kondisi agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas. Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Mulyasa (2015: 72) menyatakan “ pusat dan aktifitas pembelajaran di sekolah adalah peserta didik, mereka merupakan subjek utama pembelajaran. Berhasil atau tidaknya proses pembelajaran sangat tergantung pada kesiapan peserta didik dan pendidik”. Para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan.

Menurut Uno (Khoiri 2013) motivasi kerja adalah suatu insentif atau proses yang dirancang untuk mendorong perilaku seseorang agar perilakunya dapat disesuaikan dengan upaya nyata, seperti pengembangan dan kemandirian Dalam tindakan untuk mencapai tujuan..Motivasi tercermin dalam sikap dasar, kebiasaan kerja, dan perilaku seseorang yang diwujudkan dengan bekerja keras, mandiri, hidup sederhana, berpikiran maju, disiplin dan dapat bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu setiap orang yang memasuki organisasi, secara implisit membawa kebutuhan dan keinginan masing-masing sehingga dalam organisasi selalu terdapat dua pola kepentingan, kepentingan individu dan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah.

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi akan mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat, terutama menyangkut motivasi kerja. Guru akan bekerja dengan baik sesuai dengan

tugasnya kalau mempunyai motivasi tinggi, menurut Usman (2014: 276) motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja, guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak ada motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar. Dengan demikian keberhasilan guru dalam menjalankan tugas karena dorongan/motivasi sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Seluruh kegiatan yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan sekolah secara optimal dan efektif.

Kondisi di lapangan yang mencerminkan kurangnya motivasi kerja guru SD Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan para pengawas SD di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus pada bulan November 2021 yang menyatakan bahwa kehadiran guru ke sekolah dan masuk ke kelas untuk melaksanakan pembelajaran lima sampai sepuluh menit setelah bel berbunyi. Guru yang tidak mempunyai jadwal mengajar dan jadwal piket pada hari tersebut umumnya tidak masuk sekolah. Banyaknya guru mengobrol saat jam istirahat sehingga menyebabkan tidak dapat hadir tepat waktu untuk mengajar di kelas. Tidak tepat waktu datang ke sekolah, karena alasan jarak tempuh sekolah dengan rumah. Pulang lebih awal sebelum jadwal yang ditentukan dengan alasan sudah memenuhi tugas mengajar

Hasil pra penelitian tersebut diperkuat dengan hasil pengamatan penulis di beberapa sekolah dasar yang ada di Kecamatan Kaliwungu. Hasil pengamatan diperoleh informasi bahwasanya terdapat gejala rendahnya motivasi kerja SD di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus dengan indikator masih ditemukannya guru yang datang terlambat ke sekolah, dan memulai pembelajaran, sehingga waktu dalam proses pembelajaran menjadi berkurang. Masih ada guru yang menunda-nunda pekerjaan dan menggunakan waktu luang untuk mengobrol dan

melakukan kegiatan di luar aktivitas pembelajaran, sehingga beberapa tugas yang harus dikerjakan tidak selesai pada waktu yang ditetapkan, dan masih ada ditemukan guru yang belum memakai metode pembelajaran yang bervariasi, sehingga aktivitas pembelajaran menjadi monoton dan guru tidak antusias dalam mengajar.

Rendahnya motivasi guru akan berdampak pada kinerja guru yang rendah sehingga dalam pembelajaran tidak maksimal. Pembelajaran yang tidak maksimal berakibat pada tujuan pembelajaran tidak tercapai. Maka diperlukan usaha untuk meningkatkan motivasi kerja guru agar maksimal. Menurut Sutrisno (2017:116) factor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja guru antara lain 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan 2) Kompensasi yang memadai 3). Supervisi yang baik 4). Adanya jaminan pekerjaan 5). Status dan tanggungjawab 6). Peraturan yang fleksibel. Lingkungan kerja termasuk dalam iklim organisasi.

Salah satu faktor yang menyebabkan motivasi kerja guru rendah adalah iklim organisasi sekolah yang kurang kondusif. Indikator motivasi kerja guru yang rendah adalah guru belum melaksanakan tugas-tugas pembelajaran dan pendidikan di sekolah dengan profesional. Hal lain yang perlu diperhatikan dalam motivasi guru adalah suasana lingkungan kerja yang kondusif di sekolah agar guru dapat mengaktualisasikan diri. Iklim sekolah merupakan salah satu faktor yang berhubungan terhadap motivasi guru. Dapat diartikan bahwa iklim sekolah dan lingkungan pembelajaran di kelas maupun di sekolah mempengaruhi baik langsung maupun tak langsung terhadap proses kegiatan belajar mengajar. Iklim kerja di sekolah yang kondusif turut membantu ke arah terwujudnya sekolah yang efektif.

Stol (Supardi, 2014: 122) menyatakan bahwa “iklim organisasi sekolah yang positif dan kondusif dapat membentuk peserta didik berkelakuan baik dan prestasi akademiknya meningkat”. Iklim sekolah adalah faktor utama yang menentukan keadaan kualitas pembelajaran yang dihadapi oleh peserta didik di sekolah, jikalau efektivitas itu diukur dengan pembelajaran peserta didik dan prestasi akademik yang gemilang.

Iklm sekolah yang kondusif ditandai dengan terciptanya lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan tertib, sehingga pembelajaran dapat berlangsung secara efektif. Iklm sekolah yang kondusif sangat penting agar peserta didik merasa senang dan bersikap positif terhadap sekolahnya, agar guru merasa dihargai, serta agar orang tua dan masyarakat merasa diterima dan melibatkan. Hal ini dapat terjadi melalui penciptaan norma dan kebiasaan yang positif, hubungan dan kerjasama yang harmonis yang didasari oleh sikap saling menghormati. Selain itu, iklm sekolah yang kondusif mendorong setiap warga sekolah untuk bertindak dan melakukan sesuatu yang terbaik yang mengarah pada prestasi peserta didik yang tinggi.

Menurut pendapat Gistituati (Hadiyanto 2018) mengemukakan iklm organisasi sekolah memiliki peran yang kuat dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Setiap sekolah diharapkan memiliki iklm sekolah yang kondusif dan positif, namun terlihat pada keadaan di lapangan masih banyak terlihat permasalahan yang menyangkut iklm sekolah, seperti : Masih ada guru yang kurang berinteraksi dengan guru lainnya baik sesama jurusan maupun dengan jurusan lainnya, Masih ada guru yang tidak saling bertegur sapa walaupun satu sekolah, sehingga keakraban antar guru tidak terjalin. Masih ada guru yang belum terlibat dalam menyukseskan program sekolah, dan hanya mengandalkan kepala sekolah saja dan guru senior atau guru yang mumpuni saja. dan masih ada guru yang belum mendukung kemajuan sekolah.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa iklm organisasi sekolah berpengaruh pada motivasi kerja guru. Penelitian Yuli, dkk. (2021). tentang Pengaruh Iklm Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Negeri di Batusangkar. dengan hasil penelitian adalah ada pengaruh variabel iklm organisasi sekolah (X) terhadap motivasi kerja guru (Y). Analisis menghasilkan koefisien korelasi r hitung sebesar 0.723, sedangkan kontribusi Iklm Organisasi Sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 52,2%.

Penelitian dari Nisa, dkk. (2020). tentang Pengaruh Supervisi Akademik Dan Iklm Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara. Hasil penelitian menunjukkan

skor rata-rata supervisi akademik adalah 127,82 dikategorikan sedang, skor rata-rata iklim organisasi adalah 115,59 dikategorikan sedang, skor rata-rata motivasi kerja adalah 111,37 dikategorikan tidak baik. Hasil uji hipotesis menunjukkan (1) pengaruh supervisi akademik terhadap motivasi kerja sebesar 29,3%, (2) pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 37,5%, dan (3) pengaruh supervisi akademik dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 42,7%

Faktor lain yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kedudukan kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan posisi strategis dalam melaksanakan peranannya untuk membantu warga sekolah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi, tindakan pemimpin akan mempengaruhi gerak suatu organisasi. Menurut Gardner (Usman 2013:307) pemimpin adalah orang-orang yang menjadi contoh, memengaruhi perilaku pengikutnya secara nyata melalui sejumlah perasaan-perasaan signifikan pengikutnya. Menjadi contoh berbeda dengan yang lain.

Mulyasa (2013:17) menjelaskan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam menerapkan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif. Kepala Sekolah sebagai seorang pimpinan di suatu lembaga pendidikan perlu mempunyai strategi tertentu untuk mengembangkan motivasi pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan kerjanya. Sehingga kepala sekolah perlu meningkatkan upaya peningkatan kinerja guru dengan cara peningkatan kompetensi profesional guru dan motivasi kerja guru (Hartanti & Yuniarsih, 2018).

Dalam membangun motivasi dan semangat kerja guru perlu adanya perilaku kepemimpinan yang baik dalam mencapai tujuan tersebut. Sebagai upaya memelihara harmonisasi, kesejahteraan guru dan menyesuaikan diri dengan situasi serta kondisi bawahan. Salah satu kekuatan dalam pengelolaan organisasi sekolah dan yang berperan untuk bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah perilaku kepemimpinan kepala sekolah, sebagai pemimpin kepala sekolah diharuskan mampu memprakarsai pemikiran baru dalam proses interaksi

dilingkungan sekolah. Dengan demikian perilaku kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki integritas yang tinggi, sebab seorang pemimpin akan selalu berada ditengah-tengah para anggota organisasi yang dipimpinnya. Mulyasa (2013: 7) menjelaskan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan, serta mendorong komponen dalam rangka mencapai tujuan dapat diwujudkan dengan tindakan kepala sekolah berupa rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Menurut Wahjosumidjo (2013: 40) fungsi kepemimpinan ialah : 1) Seorang pemimpin berfungsi sebagai orang yang mampu menciptakan perubahan secara efektif di dalam penampilan kelompok 2) Seorang pemimpin berfungsi menggerakkan orang lain, sehingga secara sadar orang lain tersebut mau melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin. Oleh karena itu dalam pengelolaan tenaga pendidik dengan baik akan meningkatkan kinerja guru yang memuaskan atau baik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

Penelitian oleh Nasrun, N. (2016). tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Sedangkan dalam penelitian Zubaidah, R. A. (2017). tentang Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru serta implikasinya pada kinerja guru di SMP negeri kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut :(1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri kota Palembang,(2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri kota Palembang,(3)Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (4) Secara parsial

terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang,(5) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang,(6) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang,(7) Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan dari rendahnya motivasi kerja guru maka penulis ingin mengadakan penelitian lebih lanjut tentang motivasi kerja guru yang berhubungan dengan iklim organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah. Oleh sebab itu peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SD di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah yaitu:

1. Guru sering tidak tepat waktu dalam melaksanakan pembelajaran
2. Guru sering menunda-nunda pekerjaan dan menggunakan waktu luang untuk mengobrol
3. Pembelajaran yang dilakukan guru cenderung monoton dan tidak ada usaha untuk merubahnya
4. Guru kurang disiplin dalam hal kehadiran
5. Guru jarang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diambil dari latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus?

2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan sekolah terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus?
3. Apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi sekolah secara bersama-sama dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus?
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan sekolah terhadap terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus?
3. Menganalisis pengaruh antara iklim organisasi sekolah secara bersama-sama dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

Pada ranah praktis harapan peneliti dapat memberikan manfaat yang besar bagi :

1. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan motivasi oleh guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya sebagai guru/seorang pendidik.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pembelajaran dan informasi bagi guru sebagai bekal nanti agar lebih memahami hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan guru dan mengenal iklim organisasi untuk meningkatkan motivasi belajar

3. Bagi Kepala sekolah

Penelitian ini diharapkan kepala sekolah sebagai pemimpin yang baik dan mampu mengelola semua komponen sekolah dengan efisien dan efektif dan mampu .menciptakan iklim organisasi yang kondusif.

1.5.2 Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis adalah penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmu pengetahuan tentang iklim organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Dasar .

1.6 Definisi Operasional

1. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang menggerakkan serta dapat mempengaruhi guru untuk bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan

Indikator motivasi kerja guru adalah:

- a. faktor intrinsik
- b. faktor ekstrinsik

2. Iklim organisasi sekolah

Iklim organisasi sekolah adalah seperangkat karakteristik internal yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah yang lainnya, yang merupakan kualitas dan frekuensi interaksi di antara guru, di antara siswa, di antara pendidik, di antara kepala sekolah dengan pembelajar, di antara staf di sekolah, di antara orang tua dan komunitas yang lebih luas.

Indikator Iklim organisasi sekolah adalah:

- a. Responsibility (tanggung jawab)
- b. Identity (identitas)
- c. Warmth (kehangatan)
- d. Support (dukungan).
- e. Kemampuan berkomunikasi

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai usaha kepala sekolah dalam memimpin, mempengaruhi, dan memberikan bimbingan kepada para personil

pendidikan sebagai bawahan agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai melalui serangkaian kegiatan yang telah direncanakan..

Indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah 1) Memiliki kepribadian yang kuat, 2) Memahami kondisi guru, karyawan dan siswa, 3) Memiliki visi dan memahami misi sekolah, 4) Kemampuan mengambil keputusan, dan 5) Kemampuan berkomunikasi

