

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan di Indonesia demikian kuat pengaruhnya terhadap organisasi. Setiap perubahan yang terjadi selalu akan membawa dampak bagi setiap aspek organisasi seperti perubahan sumber daya manusia yang terus dituntut untuk mengikuti perkembangan tersebut.

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan badan akan bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan. Artinya suatu organisasi mampu menyusun strategi dan kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang terjadi.

Dalam rangka merespon dinamika perubahan lingkungan strategis, perubahan lingkungan yang terjadi sangat cepat dan pesat membuat organisasi harus tumbuh secara dinamis yang terus menerus dalam proses perubahan. Baik untuk memenuhi kebutuhan perkembangan ataupun untuk menghadapi tuntutan perubahan lingkungan strategis baik intern maupun ekstern organisasi.

Kesuksesan suatu instansi tidak dapat dilepaskan dari peran SDM yang berperan langsung dalam menjalankan aktivitas instansi. Dalam

melaksanakan tugas atau pekerjaannya pegawai harus memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Selain pengetahuan, kemampuan dan keterampilan guru juga harus memiliki motivasi dalam bekerja. Karena tanpa adanya motivasi dari diri guru maka pekerjaan tersebut tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Dengan adanya motivasi untuk bekerja setidaknya dapat meningkatkan hasil pekerjaannya, tetapi masih banyak guru yang motivasi kerjanya rendah sehingga hasil pekerjaannya tidak efisien.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja diantaranya adalah lingkungan kerja, tuntutan perkembangan organisasi, kepemimpinan, tingkat pendidikan, fasilitas kerja yang kurang memadai, persepsi individu terhadap diri sendiri dan pelatihan.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan semangat dan kegairahan guru dalam bekerja. Karena lingkungan kerja didalam suatu perusahaan merupakan lingkungan dimana guru melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menghambat aktivitas guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya akibatnya motivasi mereka akan menurun.

Oleh karena itu organisasi harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar guru bersemangat dalam bekerja, seperti ruangan kerja yang menyenangkan, bersih, rapi, sirkulasi udara yang baik dan segala penunjang

aktivitas kerja yang dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja agar lebih produktif.

Perkembangan zaman berbanding lurus dengan perkembangan organisasi, perkembangan organisasi tidak lepas dari perkembangan sumber daya manusia. Dalam hal ini kaitannya dengan guru, tuntutan perkembangan yang sangat pesat mengharuskan guru juga ikut berperan aktif didalamnya. Guru dituntut untuk terus memperkaya *skill* yang mereka punya. Guru yang mempunyai jiwa kompetisi akan menganggap tuntutan perkembangan tersebut sebagai tantangan sehingga motivasi kerjanya menjadi meningkat. Sedangkan guru yang tidak mempunyai jiwa kompetisi cenderung mempunyai motivasi kerja rendah.

Selain tuntutan perkembangan organisasi, untuk memotivasi guru dalam bekerja organisasi harus memiliki seorang pemimpin yang dapat menjalankan organisasi dengan baik, dapat mengambil keputusan dengan bijaksana serta dapat memotivasi guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kepemimpinan yang kurang baik dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja guru.

Guru akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja, jika pemimpin dapat mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan informasi yang jelas kepada guru.

Komunikasi tidak hanya terjalin antara pimpinan dengan guru saja melainkan antara guru dengan guru sebagai mitra kerja yang lebih sering

berkomunikasi secara langsung. Komunikasi yang mengalami hambatan dalam pencapaiannya akan mengurangi semangat guru dalam bekerja. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik kepada guru untuk menciptakan pekerjaan yang efektif dan efisien sehingga tidak merugikan kedua belah pihak yaitu organisasi dan guru itu sendiri.

Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Seorang guru yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena lebih mempunyai wawasan yang luas dibandingkan dengan guru yang lebih rendah tingkat pendidikannya. Demikian juga sebaliknya, jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal atau tidak dihargai selayaknya oleh pimpinan maka hal ini akan membuat motivasi kerja guru menjadi rendah.

Motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan. Walaupun perusahaan dijalankan oleh guru yang memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas akan tetapi dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya harus didukung oleh segala fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh guru tersebut. Pemenuhan seluruh fasilitas kerja guru bertujuan agar guru dapat berkonsentrasi dalam bekerja sehingga mampu bekerja dengan baik. Fasilitas kerja yang kurang memadai akan menyebabkan guru malas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Sebaliknya dengan fasilitas kerja yang berdaya guna dan tepat guna akan meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah Persepsi individu mengenai diri sendiri, seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak. Persepsi yang baik kepada diri sendiri akan meningkatkan motivasi dalam diri guru.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan motivasi kerja adalah pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan guru. Dengan adanya pelatihan guru diharapkan motivasi dapat meningkat. Pihak yang bertanggung jawab dalam melaksanakan pelatihan adalah perusahaan itu sendiri, karena sasaran pelatihan adalah meningkatkan motivasi guru sehingga lebih mudah dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kurang efektifnya hasil pelatihan akan mengakibatkan motivasi guru rendah. Guru yang tidak pernah mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dari organisasi akan menganggap organisasi negatif. Guru akan menganggap perusahaan tidak memperhatikan kemampuan guru. Jika ini tidak cepat diantisipasi maka anggapan ini akan membuat motivasi guru rendah.

Pelaksanaan pelatihan terlebih dahulu melihat kebutuhan yang diperlukan organisasi. Selanjutnya organisasi menentukan sasaran pelatihan serta menyiapkan materi dan metode pelatihan kemudian organisasi baru dapat melaksanakan kegiatan pelatihan. Hasil dari pelaksanaan pelatihan tersebut

dievaluasi untuk menunjukkan berhasil atau tidaknya program pelatihan guru yang kemudian digunakan untuk menentukan kriteria evaluasi yang berguna untuk menentukan sasaran pelatihan organisasi selanjutnya.

Masalah kurangnya motivasi kerja guru juga terjadi pada guru di SD Negeri Mekarsari 01 Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi merupakan sebuah lembaga pendidikan yang terus berupaya Melahirkan Generasi Yang Religius, Cerdas, Berkarakter dan Berwawasan Kebangsaan. Guna menghasilkan lulusan yang terbaik dan kompetitif. Dalam usahanya untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan guru lembaga pendidikan terus berupaya untuk memperbaiki dan menambahkan *employee development* yaitu dengan pelatihan. Pada tahun 2015 SD Negeri Mekarsari 01 menyelenggarakan pelatihan pengembangan IT dan pengembangan kurikulum. Namun pada pelaksanaannya lembaga pendidikan masih mengalami hambatan seperti tingkat kehadiran guru sebagai peserta pelatihan belum 100%.

Tabel I.1
Presentase Kehadiran Pelatihan Guru

Bulan	Jumlah Guru	Guru yang hadir	Persentase Kehadiran Guru
September	98	78	79,5%
November	98	76	77,5%

Sumber : Data Diolah Peneliti

Dalam hubungannya dengan hal-hal diatas maka lembaga pendidikan dituntut untuk melaksanakan program pelatihan yang tepat dan berkesinambungan untuk guru sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja guru SD Negeri Mekarsari 01 Tambun, Kabupaten Bekasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya motivasi kerja guru dipengaruhi oleh hal-hal berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
2. Tingginya tuntutan perkembangan organisasi.
3. Kepemimpinan yang kurang baik.
4. Latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda.
5. Fasilitas kerja yang kurang memadai
6. Rendahnya Self esteem.
7. Kurangnya pelatihan mengakibatkan rendahnya motivasi kerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang diidentifikasi di atas, maka penelitian membatasi masalah yang diteliti pada pelatihan pengembangan kurikulum bulan November 2015 : “Hubungan Pelatihan dengan Motivasi Kerja pada Guru di SD Negeri Mekarsari 01.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Hubungan antara Pelatihan dengan Motivasi Kerja ?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan bahwa dari hasil penelitian yang diperoleh dapat berguna bagi :

1. Peneliti

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan, menambah wawasan tentang berpikir ilmiah, penerapan ilmu pengetahuan yang didapat selama perkuliahan dan memberikan pengalaman melakukan penelitian sebagai bahan acuan dalam penelitian berikutnya.

2. Universitas Negeri Jakarta

- a. Bagi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan bahan referensi yang bermanfaat dan relevan untuk penelitian selanjutnya tentang masalah pendidikan dan pembelajaran khususnya bagi mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi.

- b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan ekonomi dan khususnya perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat membah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang berminat meneliti masalah ini serta menambah refersi perbendaharaan kepustakaan.

3. Instansi Pendidikan

- a. Antara SD Negeri Mekarsari 01 dengan Universitas Negeri Jakarta dapat terjalin hubungan kerja sama yang saling menguntungkan dan saling bermanfaat satu sama lain.
- b. Realisasi dan adanya misi sebagai fungsi dari tanggung jawab sosial kelembagaan