

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah survei internasional di 16 negara, Indonesia berada didalam peringkat paling akhir dalam segi mutu pendidikan, kalah bersaing dengan Negara Filipina, Malaysia, Singapura dan Vietnam. Sedangkan menurut HDI (*Human Development Index*), Indonesia berada pada peringkat 106 dunia (Republika, 28 Maret 2002). Hal tersebut mencerminkan, bahwa kondisi serta sistem pendidikan di Indonesia kurang berhasil mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Sistem pendidikan yang telah dirancang sedemikian rupa, mulai dari pelatihan-pelatihan metoda mengajar sampai kepada wajib belajar 9 tahun (Wajar) ternyata belum menunjukkan hasil yang diharapkan.

Sistem pendidikan nasional yang memprihatinkan tersebut, membuat kalangan dan praktisi pendidikan khawatir terhadap masa depan pendidikan nasional. Sistem pendidikan nasional yang lebih menitikberatkan kepada kemampuan kognitif, dinilai tidak cukup didalam meningkatkan potensi anak, karena didalam diri anak ada aspek psikomotorik dan aspek afektif yang perlu dikembangkan dan dioptimalkan. Disamping itu, pengaruh globalisasi yang kian gencar, beserta efek-efek negatifnya, misalnya ; pengaruh film yang menampilkan kekerasan, pornografi, gaya hidup *hedonis* dan lain sebagainya. Hal ini mempengaruhi cara anak didalam bertingkah laku dan berinteraksi dengan orang lain. Tidak jarang anak yang masih duduk di bangku sekolah dasar, bertingkah

laku kasar bahkan menjurus tindakan kriminal dan asusila ( Pikiran Rakyat, 2001).

Atas dasar pertimbangan dan keprihatinan tersebut, para pemerhati dan praktisi pendidikan, khususnya pendidikan Islam, berinisiatif untuk mendirikan suatu sekolah dasar alternatif. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pelopor pendidikan Islam terpadu, beliau mengutarakan bahwa yang dimaksud dengan Sekolah Dasar Islam terpadu ialah Terpadu dari aspek kurikulum, yaitu kurikulum umum dan agama; Ranah pendidikan yaitu terintegrasinya aspek kognitif, psikomotorik dan afektif; dan Sistem pendidikan ideal di sekolah bisa ditularkan kepada lingkungan dikeluarga dan masyarakat

Pada sekitar tahun akhir 90an mulai bermunculan sekolah-sekolah Islam di Bandung dan Cimahi. Khususnya di kota Cimahi pada tahun 2001, lahir dari keinginan dan harapan besar Yayasan Darul Hikmah untuk menjadi *rahmatan lil a'lam* di dunia pendidikan. Yayasan Darul Hikmah mendirikan Perguruan Darul Hikmah, perguruan ini yang akan bertanggungjawab dalam setiap kegiatan operasional SD "X". Meskipun secara nama Sekolah Dasar "X" tidak mencantumkan nama Islam terpadu, tapi secara kelembagaan dan keorganisasian SD "X" tergabung dalam sebuah komunitas Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) se-Bandung Raya. Pada tahun ajaran 2001-2002. SD "X" didirikan sedangkan izin pendirian dan penyelenggaraan pendidikan diperoleh melalui Surat Keputusan Kepala Dinas Pendidikan Kota Cimahi Nomor : 42.12 / 0462 – Disdik / 2003 tanggal 13 April 2003 ( Profil Dan Rencana Program Pengembangan Sekolah / RPPS, 2005 ) .

Sekolah Dasar “X” memiliki visi: “ Menjadi Sekolah Terdepan Dalam Menerapkan Konsep Pendidikan Anak Merdeka “. Dalam mewujudkan visinya tersebut, Sekolah Dasar “X” memiliki komitmen untuk : Menumbuhkan sikap tauhid anak sejak dini dan kemampuan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Memelihara kemerdekaan anak dan memperluas jangkauan kemerdekaannya seiring tumbuh kembang yang dilalui anak. Mengokohkan pemahaman bahwa sesungguhnya belajar merupakan pemenuhan dari rasa ingin tahu. Menempatkan peran penting guru untuk menumbuhkan keingintahuan anak dan mengarahkannya dengan cara paling mereka harapkan dan paling mereka minati. Mendidik anak agar berani gagal, berani mencoba, sebagai pandangan kami, pendidikan sekaligus metoda pembelajaran yang dikembangkan. Menumbuhkan anak yang penuh percaya diri dan berkembang menjadi dirinya sendiri, melalui pemberian rasa aman, penghindaran dari celaan dan cemoohan, serta pemberian keleluasaan untuk berekspresi dan bereksplorasi. **(RPPS,2005)**

Berdasarkan Visi Sekolah Dasar “X” diatas, maka sekolah perlu dikelola dan ditunjang oleh sumber daya manusia yang kompeten. Dimulai dengan staf pengajarnya serta sarana dan prasana penunjang kegiatan belajar mengajar. Untuk persyaratan menjadi seorang guru sekolah dasar “X” diantaranya adalah lulus persyaratan administrasi, mengikuti psikotes, memiliki wawasan tentang kependidikan dan yang terutama mempunyai pemahaman agama Islam yang cukup dalam. Berdasarkan hasil survei, mayoritas (77,8%) staf pengajar Sekolah Dasar “X” berpendidikan Strata 1 (S1). Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti, dari sekitar 35 guru SD “X” hampir 70% pengajarnya bukan berasal dari

latar belakang ilmu kependidikan. Para pengajar lebih didominasi oleh para sarjana lulusan dari beragam disiplin ilmu non-kependidikan. Dalam sebuah wawancara dengan Ir.Ridha Budiman Utama ( salah satu pelopor berdirinya Sekolah Dasar Terpadu ), ia mengungkapkan ada kecenderungan kalau seorang lulusan non-kependidikan lebih kreatif didalam menyajikan materi pelajaran. Disisi lain, ternyata guru non-kependidikan memiliki kelemahan pengalaman mengajar, namun bisa diatasi seiring dengan bertambahnya pengalaman.

Terkait dengan cara penyajian materi dalam mengajar, dalam sebuah wawancara dengan kepala sekolah SD “X”, beliau menuturkan bahwa pihak sekolah mengharapkan guru-gurunya untuk lebih kreatif didalam menyajikan materi pelajaran kepada siswa-siwanya, terkaitan dalam hal pemberian contoh-contoh yang lebih dapat dipahami oleh anak didiknya. Hal itu dimaksudkan, untuk menghindari kejenuhan siswa-siswa didalam menerima pelajaran yang disampaikan gurunya. Hal ini mengakibatkan guru-guru dituntut untuk bekerja lebih giat, tekun, sabar dan kreatif. Menurut penuturan kepala sekolah, pada awalnya para guru mengalami kesulitan didalam memenuhi tuntutan sekolah. Akan tetapi setelah kurang lebih 2-3 tahun mengajar para guru mulai biasa menyesuaikan dengan tuntutan yang ada. Disamping tuntutan sekolah yang cukup besar, para guru dihadapkan pada tingkah laku siswa-siswanya yang kurang *respect* terhadap para guru. Misalnya seperti asik mengobrol dengan teman sebangku, kurang memperhatikan apa yang disampaikan guru, berteriak-teriak, dan bercanda antar teman. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap 10

orang guru, 80% guru mengatakan bahwa kondisi tersebut mempengaruhi motivasi kerja para guru dalam mengajar.

Disamping tuntutan dari pihak sekolah, seluruh guru menghadapi tuntutan dari orang tua siswa. Adapun tuntutan dari orang tua siswa, seperti agar para guru lebih memperhatikan anak-anaknya, mengeluhkan cara mengajar guru yang bersangkutan. Awalnya para guru menanggapi dengan serius, karena para guru merasa ini sebagai tanggungjawabnya. Tapi lama kelamaan, para guru mulai menyadari permasalahan yang sedang mereka hadapi, ternyata permasalahan anak bukan hanya berasal dari sekolah, tapi dari rumah mereka sendiri. Mulai dari sana, bila ada orang tua yang mengeluh atau menuntut, para guru tidak menanggapi dengan terlalu serius, tapi tetap meresponnya.

Para guru SD "X" diberi kebebasan untuk berpendapat, menyampaikan saran dan kritiknya kepada pihak sekolah. Namun mereka kecewa, karena saran dan kritikan mereka kurang ditanggapi. Kritiknya seperti mengeluhkan efektivitas dari rapat rutin mingguan dan masalah pemberian gaji. Dari 10 orang guru yang diwawancarai, semua mengeluhkan pemberian gaji yang tidak sesuai dengan kerja keras dan usaha mereka mengajar. Bahkan ada salah satu dari mereka yang berkata, bukan rahasia umum kalau guru mengajar maka apa yang diajarkannya disesuaikan dengan berapa besar gaji yang diterimanya. Namun dari 10 orang guru tersebut, 40% guru diantaranya mengatakan bisa menerima pemberian gaji tersebut. Karena menurut mereka apa yang mereka kerjakan merupakan ibadah dan senang pada anak-anak didiknya.

Menurut penuturan kepala sekolah SD “X”, untuk menghindari kejenuhan dan menurunnya motivasi kerja para guru, maka pihak sekolah beserta yayasan mengeluarkan kebijakan tentang pemberian tunjangan kesehatan dan THR pada setiap hari raya. Disamping itu pula pihak yayasan mengadakan pergantian posisi kepala sekolah rutin setiap 3 tahun sekali. Dengan demikian setiap guru akan menjadi kepala sekolah, dengan persyaratan tertentu, misalnya lama bekerja dan tingkat golongan. Pihak yayasan memiliki hak prerogatif untuk memilih kepala sekolah. Hal ini mendorong sebagian guru untuk menunjukkan *performance* kerjanya, meskipun tidak sedikit ( 40% ) yang bersikap biasa-biasa saja, karena bagi mereka menjadi kepala sekolah tidaklah terlalu penting, yang utama ialah kebutuhan hidup mereka masih terpenuhi oleh pihak sekolah. Dalam upaya meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan, pihak sekolah bersama lembaga-lembaga pendidikan yang tergabung di Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) senantiasa mengadakan *training* guna meningkatkan kualitas guru dan tercapainya *management* strategi perguruan Darul Hikmah menuju lembaga pendidikan terdepan.

Berdasarkan fakta-fakta yang telah didapat, peneliti menemukan hal-hal menarik berkaitan dengan motivasi kerja guru SD “X”. Seperti adanya tuntutan-tuntutan dari pihak sekolah, agar para guru dapat menyesuaikan dengan pekerjaannya, misalnya dengan menyajikan materi pelajaran semenarik dan bervariasi mungkin, padahal para guru umumnya belum memiliki pengalaman mengajar yang cukup. Disamping itu ada guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi, meskipun gaji yang diterima kurang sesuai dengan harapan. Namun disisi

lain ada guru yang menunjukkan gejala motivasi yang rendah akibat gaji yang diterima kurang sesuai dengan harapan. Faktor tunjangan dan fasilitas yang diberikan pihak sekolah, dipersepsikan secara berbeda-beda oleh para guru, ada yang beranggapan bahwa faktor tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja atau tidak mempengaruhi motivasi kerja para guru. Dalam sebuah wawancara peneliti dengan para guru, ada 80% dari 10 guru menilai faktor yang membuat mereka tetap bersemangat mengajar, yaitu minat para guru pada dunia anak-anak. Dengan diterapkannya system *rolling* pada posisi kepala sekolah, memungkinkan guru termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin, namun tidak sedikit yang menanggapinya biasa-biasa saja. Dan program evaluasi dan *training* yang dilakukan pihak sekolah, bagi sebagian guru bermanfaat untuk memulihkan semangat bekerja. Sedangkan bagi sebagian guru yang lain, efektifitas evaluasi dan *training* hanya berlangsung sesaat, tapi setelahnya akan kembali ke kondisi semula.

Berdasarkan fakta-fakta diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan sementara, bahwa tiap-tiap guru memiliki persepsi yang berbeda atas faktor-faktor yang dapat menurunkan atau meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar derajat motivasi kerja pada guru SD “X” Cimahi.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti mengetahui seberapa besar derajat motivasi kerja pada guru Sekolah Dasar “X” Cimahi

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai motivasi kerja pada guru Sekolah Dasar “X” Cimahi.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai motivasi kerja pada guru Sekolah Dasar “X” Cimahi.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1. Kegunaan Ilmiah**

1. Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi khasanah ilmu pengetahuan, khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi dalam memahami motivasi kerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi yang bermanfaat dan dikembangkan sebagai sebuah titik tolak bagi penelitian-penelitian selanjutnya tentang motivasi kerja.

#### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai informasi bagi pimpinan sekolah mengenai motivasi kerja guru didalam melaksanakan tugasnya di sekolah tersebut.



2. Memberi informasi kepada pimpinan sekolah mengenai motivasi kerja, sebagai bahan pertimbangan untuk mengadakan pelatihan yang diperlukan oleh guru.
3. Bagi guru Sekolah Dasar “X” diharapkan dengan adanya penelitian ini, mereka mendapatkan informasi mengenai derajat motivasi kerja serta memunculkan usaha-usaha kearah peningkatan motivasi kerja.

#### **1.5. KERANGKA PEMIKIRAN**

Pada dasarnya manusia memiliki berbagai macam kebutuhan, **Davis** dan **Newstrom** (dalam, J.Bambang 2004:14) membagi kebutuhan menjadi dua, yaitu primer dan sekunder. Kebutuhan primer ialah kebutuhan yang timbul dengan sendirinya atau sudah ada sejak seseorang lahir, contohnya seperti lapar, haus, seks, tidur, suhu yang menyenangkan dan lain sebagainya. Sedangkan kebutuhan sekunder ialah kebutuhan yang timbul dari interaksi antara orang dengan lingkungannya, seperti kebutuhan untuk bersaing, berelasi, dihargai, merasa memiliki dan dimiliki dan kebutuhan untuk mengekspresikan diri. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut ada diantaranya dengan bekerja sebagai guru, karena dengan bekerja akan memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup. Namun ada juga yang didorong oleh minat untuk berelasi dengan dunia anak-anak, contohnya pada guru SD “X” di Cimahi. Ada yang dari awalnya berminat menjadi guru karena tertarik dengan dunia anak-anak, ada juga karena untuk memenuhi kebutuhan hidup atau sehari-hari.

Untuk menjadi Guru SD 'X', terlebih dahulu harus melewati tahap seleksi dan percobaan. Bila sudah melewati tahap seleksi dan percobaan, maka akan diangkat menjadi guru tetap. Sekolah Dasar "X" adalah salah satu sekolah *favorite* di Cimahi, salah satu indikatornya jumlah siswa yang terus bertambah tiap tahunnya dan serangkaian penghargaan yang diperoleh. Semua ini tidak lepas dari kerja keras guru dan manajemen sekolah didalam memberikan pelayanan terhadap siswa-siswanya. Dengan predikat sebagai salah satu sekolah *favorite*, untuk menjadi sekolah *favorite* pihak sekolah membebani guru dengan serangkaian tugas dan tuntutan, misalnya cara menyampaikan materi pelajaran yang menarik dan bervariasi. Sekolah Dasar "X" tidak membatasi kegiatan siswa-siswanya didalam mengikuti pelajaran, sehingga muncul sikap kurang *respect* murid terhadap gurunya, akibatnya banyak para guru yang mengeluhkan kondisi seperti itu. Disamping itu muncul tuntutan dari orang tua siswa kepada guru, agar lebih memperhatikan anak didiknya. Kondisi-kondisi diatas merupakan tekanan-tekanan yang dapat mempengaruhi kinerja guru, namun di SD "X" hubungan antar rekan kerja sangat kekeluargaan, setidaknya dengan kondisi tersebut dapat mengurangi tekanan yang ada.

Kondisi tersebut bisa menjadi faktor yang menurunkan motivasi atau meningkatkan motivasi, hal ini tergantung dari persepsi guru terhadap tuntutan dan kondisi lingkungan kerja yang ada. Hal ini dipengaruhi oleh latar belakang tiap-tiap guru bekerja, apakah menjadi profesi guru lebih kepada pemenuhan kebutuhan hidup atau karena minat. Tiap-tiap guru mempersepsikan apa yang mereka rasakan dan pikirkan. **Kinlaw** (dalam, **Tirawani, JD** 2001:11-12)

mwnyatakan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan selalu mencoba melakukan yang terbaik serta bersedia meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaannya. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi atau rendah akan nampak dari perilaku dan sikap kesehariannya bekerja.

**Kinlaw** (dalam, Tirawani J.D.,2001:12) mengatakan bahwa guru akan memproses informasi yang berkaitan dengan pengarahannya, yang selanjutnya menghasilkan tiga buah pertimbangan. Jumlah kekuatan dari ketiga pertimbangan tersebut menentukan kekuatan motivasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketiga pertimbangan tersebut adalah :

*Match* ( kecocokan ), pertimbangan pertama adalah individu memenuhi kebutuhannya dengan mengevaluasi berbagai alternatif tujuan yang dimiliki. Dalam rangka pemenuhan kebutuhan tersebut, individu membuat suatu pertimbangan mengenai derajat kecocokan (*match*) antara berbagai kebutuhan yang ada pada individu dan apa yang dapat dilakukan untuk memuaskan kebutuhannya. Jika individu mempersepsi bahwa suatu tugas dan tujuan semakin jelas dan sejalan dengan kebutuhan-kebutuhannya, maka guru akan termotivasi untuk mengerjakan tugas tersebut. Pertimbangan kedua *return* (imbalan), berkenaan dengan manfaat atau hasil yang diharapkan jika individu mengerjakan suatu tugas. Seseorang memperbandingkan imbalan yang diperoleh seperti upah, rasa aman, status dan lain-lain dengan kerugian yang dialami, seperti waktu, ketidaknyamanan, kebosanan, dan sakit hati. Berdasarkan hasil perbandingan tersebut, maka selanjutnya individu memutuskan tingkat upaya yang akan dikerahkan. Jika ia menilai akan memperoleh keuntungan tertentu dengan

menampilkan perilaku, maka motivasinya akan meningkat, karena keuntungan tersebut memiliki nilai penguat berupa gaji yang layak, bonus atas hasil kerjanya dan penghargaan terhadap usahanya. Pertimbangan ketiga *Expectation* (harapan), berkenaan dengan sumber-sumber yang tersedia dan hambatan-hambatan yang ditemui. Dalam hal ini seseorang akan mempertimbangkan sejauh mana lingkungan memberi kemudahan dan keuntungan. Seseorang lebih melihat pada kompetensi diri dalam sumber-sumber eksternal seperti uang, waktu dan teknologi-teknologi yang dimiliki serta membandingkan hal tersebut dengan hambatan-hambatan yang dihadapi pada saat bekerja, seperti kebijaksanaan, persaingan, pengawasan yang buruk, birokrasi dan sebagainya. Berdasarkan perbandingan antara sumber-sumber dengan hambatan-hambatan tersebut, seseorang dapat memperkirakan kemungkinan untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik. Cara mempersepsi hambatan eksternal dari sumber-sumber yang tersedia tersebut sangat dipengaruhi oleh cara seseorang mempersepsikan kompetensi yang dimiliki. Semakin kecil tekanan dari hambatan yang dihadapi maka seseorang semakin mempunyai keyakinan untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan alat ukur *Motivasi Assessment Inventory* (MAI) yang dikembangkan oleh **Dennis C Kinlaw** berdasarkan Teori Harapan dari Victor Vroom. Asumsi dasar MAI bahwa motivasi bukanlah tindakan yang bersifat refleksi tetapi merupakan hasil dari pilihan bebas yang dibuat oleh individu itu sendiri. Dalam penentuan tersebut, individu memproses informasi yang berkaitan dengan pengarahan usaha yang selanjutnya menghasilkan 3 (tiga) buah

pertimbangan. Jumlah kekuatan dari ketiga pertimbangan tersebut menentukan kekuatan motivasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian yang ada pada kerangka pemikiran, maka dibuat skema sebagai berikut :

## **1.6. ASUMSI PENELITIAN**

1. Tinggi atau rendahnya motivasi kerja tergantung dari penjumlahan keseluruhan aspek-aspek motivasi kerja.
2. Terdapat perbedaan derajat motivasi kerja pada tiap-tiap guru.