

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan dari kualitas komponen dan sistem di dalamnya, yang mana komponen tersebut satu sama lain saling berhubungan, salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi. Hal tersebut sama dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, lembaga dan masyarakat.

Semua Lembaga organisasi pasti akan melakukan segala upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang perlu dilakukan kepala sekolah adalah memberikan dorongan agar para karyawan guru dan para pegawai staf dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan organisasi. Salah satunya melalui pemberian motivasi kepada karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada diri seseorang, maka akan timbul semangat kerja pada diri karyawan yang nantinya akan menciptakan produktivitas kerja yang baik.

Menurut Kadarisman (2012:306), bahwa motivasi kerja merupakan hal yang paling mendasar seseorang bekerja untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Munculnya motivasi kerja biasanya melibatkan faktor individu

“yang tergolong faktor individual yaitu kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*) dan kemampuan (*abilities*).

Menurut Doni Priansa (2014:269) *Job Performance* atau *Actual Performance* merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan namun merupakan perwujudan dan kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari suatu organisasi.

Dari penjelasan ahli di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu karakteristik yang dapat menjadikan pegawai dapat menerima keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan dorongan agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, sehingga seseorang yang termotivasi akan memiliki upaya kemampuan seperti tanggung jawab dalam bekerja, memiliki prestasi, memiliki pengembangan diri dan kemandirian dalam bekerja.

Karyawan tanpa motivasi kerja tidak akan bisa memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Itulah sebabnya pihak SDM harus dapat mencermati apakah karyawan yang ada masih termotivasi dengan baik untuk bekerja ataukah hal tersebut sudah mengalami penurunan. Demikianlah pihak SDM dapat mengukur tingkat motivasi dari tiap-tiap karyawan sehingga dapat diambil tindakan yang dirasa perlu sebelum segala sesuatunya menjadi terlambat. Keterlambatan dalam peningkatan motivasi kerja akan berdampak kurang produktifnya sumber daya manusia yang ada yang berakibat tidak tercapainya target perusahaan.

Dikutip Dari (Rivai dan Sagala 2013:837) motivasi kerja yang rendah disebabkan karena arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) yang rendah. Apabila

Individu tidak termotivasi mereka akan membuat pilihan yang negatif untuk melakukan sesuatu, Karena perusahaan tidak dapat memuaskan keinginan mereka.

Dari pendapat di atas dapat dilihat bahwa betapa pentingnya motivasi kerja pada diri karyawan, selain sebagai semangat untuk bekerja, motivasi juga sebagai jawaban atas pertanyaan pada diri karyawan tentang alasan untuk bekerja. Motivasi kerja yang tinggi juga akan berpengaruh dan memberikan kontribusi yang berarti bagi suatu organisasi atau instansi, orang yang termotivasi juga akan memiliki upaya nyata dalam bekerja, seperti: tanggung jawab dalam bekerja, pencapaian prestasi kerja, pengembangan diri dan kemandirian dalam bekerja.

Pada dasarnya kebutuhan seseorang itu berbeda-beda dengan orang yang lainnya, sehingga dari kebutuhan tersebut akan muncul suatu keinginan untuk mencapai kebutuhannya. Dari situlah muncul suatu motivasi pada diri seseorang, yang mana motivasi orang yang satu dengan yang lainnya juga berbeda, sehingga bentuk aktivitas untuk mencapai kebutuhannya juga berbeda.

Dari penjelasan di atas kesimpulan nya bahwa motivasi kerja seseorang timbul karena adanya kebutuhan dan keinginan dari masing-masing individu yang berbeda,

Maka Demikian juga dengan profesi karyawan yaitu para guru, profesi sebagai guru pengajar memiliki peran dan tugas penting dalam Lingkungan kerja yaitu mengelola dan memberikan pelayanan pendidikan untuk para murid didik nya sebagai penyalur ilmu pengetahuan yang merupakan tugas yang sangat mulia. Tugas yang mulia yang tidak mudah untuk dilaksanakan karena melihat fungsi dan manfaatnya bagi dunia pendidikan. Semua profesi dan pekerjaan seseorang pasti ingin dihargai dan dianggap penting di

masyarakat, apalagi melihat profesi guru yang setiap hari membimbing dan memotivasi para murid yang tidak sedikit jumlahnya. Namun dari masalah yang muncul dan cukup berat yang dihadapi sebagai karyawan El Rahmah adalah realita di masyarakat yang masih menganggap profesi guru pendidik anak sebagai pekerjaan yang tersampingkan dan belum dianggap penting bagi masyarakat, sehingga hal tersebut membuat guru pendidik anak usia dini berkecil hati dan minder sehingga semangat kerjanya menurun. Hal serupa juga disampaikan oleh Deni Ericatama (Kompasiana.com, 21 April 2016), sebagai berikut:

Semua tugas guru untuk menjadi professional dan makin termotivasi membutuhkan perhatian dan konsentrasi yang sangat khusus dari berbagai pihak yang terkait, terutama dari kepala sekolah yang menjadi pimpinan dan mengatur semua manajemen kepegawaian yang menyangkut mengembangkan guru supaya menjadi lebih maju," ujar Deni.

Dari kenyataan di atas dapat dilihat bahwa tidak adanya perhatian dan minat yang tinggi pada profesi pegawai guru TK oleh masyarakat serta kesadaran tentang pentingnya profesi pegawai guru TK akan berakibat buruk bagi semangat kerja para pegawai guru TK, seperti perasaan minder karena masyarakat yang memandang sebelah mata dan merendahkan pekerjaan tersebut.

Permasalahan yang berbeda juga ditemui penulis pada saat observasi terdahulu yang dilakukan di dalam sekolah El Rahmah *Boarding School*, berdasarkan pantauan yang ditemui beberapa pegawai guru pada pagi harinya semangat dalam bekerja saat menyambut murid-muridnya datang dengan ceria dan setelah waktu memasuki siang hari saat para murid pulang sekolah para pegawai tidak langsung selesai dalam hal tugas nya sebagai guru, para guru melanjutkan tugas nya membuat laporan data tentang anak

didiknya. Bahkan terkadang beberapa pegawai ada yang bekerja loyalitas hingga sore hari. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai guru El-Rahmah mengalami kejenuhan, hal lain yang ditunjukkan dari seorang pegawai guru El-Rahmah yang kurang termotivasi adalah Energi hati yang antusias sedangkan terkadang saat menghadapi anak balita perlu tenaga ekstra yg penuh dengan energi ceria jika strategi mengajar nya juga biasa anak kecil juga akan bosan.

Tugas pokok pegawai guru El-Rahmah berkaitan strategi proses mengajar anak-anak, maka lingkungan kerja yang ada juga berbeda dengan lingkungan kerja pada profesi-profesi yang lain, otomatis suasana yang dihasilkan pun berbeda. Suasana lingkungan kerja lembaga sekolah TK seringkali menimbulkan perasaan bahaia pada pegawainya dikarenakan kondisi dan rutinitas di mana setiap hari berurusan dengan anak anak yang berbagai macam sifat dan sikap karakter yg berbeda beda dengan cara belajar yg bermacam-macam.

Permasalahan lain yang ditemui pada saat observasi di Lembaga Sekolah EL Rahmah *Boarding School* adalah perasaan lelah, yang dialami pegawai karena setiap harinya pegawai guru pendidik berinteraksi langsung dengan wali murid yang menginginkan memahami putra putrinya dengan karakter yang berbeda-beda, Hal lain berkaitan dengan masalah lingkungan kerja adalah adanya kebisingan yang ada di lingkungan sekitar Lembaga El Rahmah *Boarding School* yang dapat mengganggu konsentrasi saat proses belajar mengajar. Hingga terkadang anak anak tidak bisa menyerap total apa saja yg diajarkan oleh para guru. Sedangkan anak TK harus benar-benar mempersiapkan pra SD dengan persiapan yang matang secara mental maupun kualitas kemampuan dalam pendidikan nya.

Tekhnologi yang berkembang menuntut para pegawai guru pendidik untuk harus bisa mengikuti canggih nya dalam penyelesaian dalam pekerjaan. Contoh nya dalam mengisi data seluruh murid, memberi nilai raport untuk para siswa dll. Dalam hal ini berpengaruh dalam pekerja pegawai guru pendidik El Rahmah *Boarding School*, seperti yang sedang berkembang tentang dunia pendidikan yang mulai berorientasi pada penggunaan teknologi informasi (TI), hal ini dipandang negatif oleh sebagian pegawai yang tidak menguasai teknologi informasi (TI) sebagai ancaman bahwa pekerjaannya akan tergeser dan digantikan oleh tenaga-tenaga baru yang lebih menguasai teknologi informasi secara baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat betapa pentingnya peran dan tanggung jawab guru yang cerdas dan amanah bagi instansi pendidikan, sehingga jika terjadi permasalahan-permasalahan di dalamnya, salah satunya pada sumber daya manusianya seperti menurunnya semangat kerja penuh dengan tantangan, amanah yg di berikan kepada para pegawai guru ataupun susah mengikuti kecanggihan tekhnologi, maka akan berakibat buruk bagi para murid sekaligus wali murid yang mana memiliki fungsi sebagai sumber ilmu pengetahuan dan teknologi serta penyedia informasi bagi keseluruhan, sehingga penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Strategi Pengembangan SDM Terhadap Lingkungan Kerjan Di EL Rahmah *Boarding School* Surabaya”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari Masalah – Masalah yang ada dapat didentifikasi sebagai berikut :

- A. Strategi yang digunakan untuk para sumber daya guru secara individu dalam mengembangkan sekolah El-Rahmah agar lebih maju.
- B. Tanggung jawab yang besar pada para murid nya yang telah di

amanah kan seluruh wali murid serta rutinitas pekerjaan yang berhubungan seluruh anak-anak yang perlu kesabaran dan ketelatenan.

C. Karyawan yang kurang perlu motivasi tinggi agar lebih berkembang mendidik murid dan kemajuan lembaga pendidikan sekolah islam di era modern.

D. Semangat kerja yang menuntut loyalitas dan agama berpengaruh cenderung jenuh dan lelah karena setiap harinya mendidik anak balita berdasarkan ilmu akademik serta ilmu agama.

1.3 Batasan Masalah

Karna keterbatasan peneliti dalam hal waktu, tenaga dan biaya serta untuk menjaga agar penelitian lebih terarah dan fokus maka di adakan batasan masalah, penulis akan membatasi masalah yang diteliti secara mendalam, yaitu: (1) masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia (2) lingkungan kerja fisik maupun non fisik; (3) masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja: tanggung jawab, prestasi kerja, pengembangan diri, dan kemandirian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- A. Bagaimana strategi peningkatan sumber daya guru pendidik yang di upayakan agar dapat mengembangkan Yayasan El Rahmah yang di kelola nya?
- B. Bagaimana motivasi kerja guru pendidik serta karyawan di Lembaga pendidikan El Rahmah *Boarding School*?

C. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru dan karyawan di El Rahmah *Boarding School*?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a) Kondisi lingkungan kerja pada sumber daya pegawai, guru serta murid di El Rahmah *Boarding School*.
- b) Motivasi kerja pegawai Guru di El Rahmah *Boarding School*.
- c) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai guru El Rahmah *Boarding School* terhadap murid.

1.6 Manfaat Penelitian

a. Teoretis / Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk strategi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan yang berhubungan dengan strategi manajemen pendidikan yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja pada sumber daya manusia pada lembaga pendidikan.

b. Praktis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk membuat kebijakan dalam memecahkan dan mengantisipasi permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia di lingkungan kerja tersebut.

c. Bagi pegawai dan Guru di El Rahmah *Boarding School*

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi diri dan mengembangkan potensi sumber daya manusia di lingkungan kerja para pegawai dan guru pendidik tersebut.

d. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menelaah sejauh mana ilmu yang peneliti pelajari berkaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan dengan kenyataan di lapangan.