

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh Yogyakarta khususnya dan bangsa Indonesia pada umumnya adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan menengah atas. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi karyawan, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan kompetensi karyawan. Namun demikian berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti.

Sebagian sekolah, terutama di kota-kota, menunjukkan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan, namun sebagian besar lainnya masih memprihatinkan. Perlu disadari bahwa kualitas pendidikan banyak tergantung pada tenaga kerja yang mengelola sekolah. Hal ini penting untuk diketahui sebab makin disadari bahwa dari titik manapun pembaharuan pendidikan hendak dilaksanakan suatu hal yang sudah pasti bahwa faktor tenaga kerja harus menjadi perhatian utama untuk menyusun gagasan menjadi realitas.

SMA Negeri 4 Yogyakarta adalah sebuah sekolah yang mempunyai sejarah panjang dan nama yang cukup baik di masa lalunya. Sekolah ini

yang belajar di sekolah ini pada umumnya para tentara pelajar anggota Brigade 17 yang telah berjuang melawan Belanda dan berbakti kepada negara. Ketika itu SMA Perjoangan menempati gedung sekolah yang sama dengan SMA Negeri 3 Yogyakarta di daerah Kotabaru. Hanya saja waktu belajar keduanya berbeda. SMA Negeri 3 menggunakan gedung sekolah pada pagi hari, sementara SMA Perjoangan, yang selanjutnya disebut SMA 4B, menggunakannya pada sore hari.

Pada perkembangannya, SMA 4B mengalami beberapa perubahan. Nama sekolah berganti menjadi SMU Negeri 4 Yogyakarta pada tahun 1997. Sebelumnya, pada tahun 1979, SMA 4B tidak lagi menggunakan gedung sekolah di Kotabaru dan pindah menempati gedung sendiri di Jl. Magelang Karang Waru, Kecamatan Tegal Rejo. Terakhir, pada tahun 2004, nama SMA Negeri 4 Yogyakarta digunakan sebagai nama resmi sekolah ini. Namun menurut sebagian alumni, kualitas dan minat masyarakat terhadap SMA Negeri 4 terus menurun sejak perpindahan tersebut.

Penurunan minat dan kualitas SMA Negeri 4, tidak lepas dari adanya problem yang dihadapi berupa kelemahan sarana berupa belum tersedia ruang baca perpustakaan yang memadai, sarana olah raga dan klinik pengobatan, aula, laboratorium bahasa, selasar, ruang kelas besar yang representatif, membawa dampak tersendiri bagi kualitas keluaran siswa yang dihasilkan, dan masih rendahnya *image* dan apresiasi terhadap lembaga SMA Negeri 4 Yogyakarta. Krisis yang berkepanjangan mengakibatkan harga barang dan jasa

bersekolah juga ikut turun. Selain itu kesiapan tenaga kerja baik guru maupun tenaga administrasi atau karyawan sekolah SMA Negeri 4 Yogyakarta, masih belum optimal dalam mengelola proses belajar dan mengajar. Hal ini diakibatkan beberapa faktor, salah satunya adalah masih kurangnya motivasi karyawan dan kurangnya disiplin kerja, sehingga mampu mempengaruhi lulusan siswa atau hasil prestasi siswa itu sendiri.

Sampai saat ini tidak diketahui secara pasti mengapa peringkat SMA Negeri 4 pada mata pelajaran IPA terus menurun. Bisa jadi hal ini disebabkan oleh sistem ujian maupun penilaiannya yang tidak sama setiap tahunnya, Namun dengan sistem ujian dan penilaian yang sama, ternyata hasil UAN pada tahun 2002 dan 2003 tetap memperlihatkan penurunan dan angka penurunannya cukup signifikan, sehingga memperburuk peringkat sekolah. Bila dibandingkan dengan ratusan SMA yang ada di wilayah DIY, tentunya peringkat ke-17 tidak terlalu buruk. Namun jika dibandingkan dengan nama besar sekolah di masa lalu, maka kondisi saat ini mengisyaratkan bahwa SMA Negeri 4 tengah mengalami krisis kualitas akademis.

Sejalan dengan perkembangan kebijaksanaan, Iptek dan tuntutan global maka profesionalisme, sehingga proses belajar mengajar merupakan hal yang mutlak dilakukan dalam rangka peningkatan kompetensi generasi muda penerus bangsa masa yang akan datang. Dalam rangka untuk memecahkan permasalahan tersebut, selain pihak sekolah berusaha untuk melengkapi sarana dan prasarana yang ada, maka diperlukan pemecahan berupa sumber

teknologi maka semakin kompetitif dalam usaha peningkatan kemampuan melalui pengembangan sumberdaya manusia. Era globalisasi dengan segala aksesnya terutama keterbukaan informasi lewat media elektronika, besar kemungkinan terjadi upaya peningkatan kompetensi dilakukan secara mandiri.

Keterpurukan sekolah terutama dalam bidang akademis SMA Negeri 4 Yogyakarta untuk mengembalikan kejayaan di masa lalu sebagai salah satu sekolah terbaik di Yogyakarta, Sekolah ini mempunyai visi taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, mencapai prestasi tinggi, dan mampu mengatasi persoalan hidup. Misi yang dibangun untuk mencapai visi tersebut adalah meningkatkan penghayatan dan penganalan agama sesuai agama masing-masing. Meningkatkan profesional, dan tanggung jawab guru dan karyawan. Meningkatkan kegemaran membaca, meneliti dan menulis. Menumbuhkembangkan semangat kompetitif yang sehat dan disiplin. Memupuk budi pekerja luhur. Keberhasilan misi tersebut diindikasikan dengan meningkatnya hasil belajar, berkembangnya rasa pada individu ke arah yang universal, menghargai pendapat dan karya orang lain, serta dapat memberi dan menerima kelebihan dan kekurangan diri sendiri dan orang lain. Untuk mencapai hasil tersebut, maka diperlukan peningkatan SDM yang kuat. Sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi yang mampu berperan aktif dalam mencapai tujuan.

Mengingat peranan manusia sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi maka perlu adanya kerja sama yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Betapapun baiknya rencana yang dibuat oleh pimpinan, tanpa adanya dukungan karyawan dalam

terwujud. Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik atau mungkin tidak. Organisasi selalu menginginkan bawahan untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik, itu adalah yang kita inginkan. Tugas yang dibebankan tidak terlaksana dengan baik, maka organisasi dalam hal ini adalah manajer harus mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan atau mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Upaya memberikan motivasi (dorongan) kepada para bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan apa yang ditugaskan kepadanya, menjadi salah satu tugas bagi seorang pemimpin dalam suatu organisasi.

Motivasi merupakan salah satu alat untuk meningkatkan prestasi kerja bawahan. Untuk mewujudkan hal tersebut maka diperlukan hubungan yang erat antara pimpinan dan bawahan untuk menimbulkan motivasi kerja bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasinya, karena peningkatan prestasi kerja bawahan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Seorang bawahan akan merasa jenuh atau bosan jika apa yang ia kerjakan bersifat monoton. Karyawan mengharapkan sesuatu yang lain, yang kiranya dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja. Sesuatu yang diharapkan karyawan tersebut adalah berupa gaji/upah, tersedianya waktu untuk istirahat, penghargaan atas prestasi kerja, kenaikan jabatan/pangkat ataupun keadaan/kondisi ruangan kerja.

Salah satu motivasi kerja karyawan adalah kebutuhan untuk prestasi

sehingga akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menjadi tinggi. Seorang manajer tidak dapat memberikan motivasi kerja bagi bawahan tanpa mengetahui hal-hal apa yang dapat memotivasi para bawahannya.

Sumber daya manusia merupakan asset berharga dalam suatu organisasi kesuksesan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia. Di samping tersedianya sumber-sumber lain. Untuk memiliki komposisi sumber daya manusia yang tepat, diperlukan berbagai usaha, salah satu usaha tersebut adalah diadakan pengembangan pegawai untuk mendorong pegawai bekerja lebih efektif sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan adanya hal tersebut maka prestasi pegawai sangat diperlukan, karena prestasi dan keterampilan seseorang berkembang melalui pekerjaan. Rendahnya prestasi dan keterampilan seseorang, sering diakibatkan oleh kesalahan menempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dianalisis sejauh mana peran pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan baik dan dapat berprestasi tinggi apabila karyawan merasa termotivasi oleh atasannya. Dilihat dari permasalahan tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan SMA

2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan SMA Negeri 4 Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan SMA Negeri 4 Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan SMA Negeri 4 Yogyakarta.
3. Untuk memberikan saran guna meningkatkan prestasi kerja karyawan SMA Negeri 4 Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi Organisasi

Dapat memberikan informasi bagi organisasi tentang motivasi dan disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja.

2. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam membandingkan