

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan suatu tuntutan era globalisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, membutuhkan peran yang besar dari seorang guru. Indikator yang menunjukkan rendahnya mutu pendidikan Indonesia dapat dilihat dari data Rencana Strategis Depdiknas 2005-2009, tentang Indeks Pembangunan Manusia Indonesia mengalami penurunan sejak tahun 1995 yaitu peringkat ke-104 pada tahun 1995, ke-105 pada tahun 2000, ke-110 pada tahun 2002, ke-112 pada tahun 2003, dan sedikit membaik peringkat ke-111 pada tahun 2004, dan peringkat ke-110 pada tahun 2005 (Uno dan Lamatenggo, 2012:16).

Pemerintah Indonesia melakukan berbagai upaya diantaranya oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia pada beberapa tahun terakhir telah mengeluarkan program sertifikasi guru. Program ini bertujuan menciptakan guru-guru yang berkualitas. Namun, Edi Tri Baskoro selaku Ketua Badan Standar Nasional Pendidikan mengatakan bahwa hasil dari uji kompetensi yang dilakukan selama ini menunjukkan kualitas guru masih ada yang rendah. Hal itu dapat dilihat dari program sertifikasi guru tersebut yang memenuhi syarat hanya 2.08 juta atau 70,5%. Sedangkan sisanya 86.167 belum memenuhi persyaratan sertifikasi (Hendro:2014).

Kinerja guru di Surakarta dirasa belum optimal. Begitu pula guru yang bersertifikasi dan guru yang telah menerima tunjangan profesi pendidik (TPP). Hal ini dikemukakan oleh pakar pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) Drs. Sofyan Anif., M.Si. Upaya yang berkesinambungan untuk memperbaiki sistem pendidikan di Indonesia sangat diperlukan. Tujuan pendidikan nasional yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Pendidikan yang utama adalah pendidikan di sekolah. Sekolah merupakan sebuah lembaga pelayanan dalam dunia pendidikan. Guru merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan. Guru memiliki peran yang sangat besar dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah. Peran guru dalam dunia pendidikan berakibat pula dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Kinerja guru adalah aspek penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Seperti yang dikemukakan Uno dan Lamatenggo (2012:16), faktor yang fundamental sebagai keterpurukan bangsa, yaitu ketidakberhasilan pendidikan nasional kita, karena pendidikan tidak menghasilkan kader-kader bangsa yang berkemauan tulus dan berkemampuan profesional.

Rachmawati dan Daryanto (2013:19) mengatakan bahwa seorang guru harus memenuhi: (1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, (2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik, (3) Penguasaan

metode dan strategi belajar mengajar, (4) Kemampuan dalam mengelola kelas, dan (5) Kemampuan dalam melakukan penilaian atau evaluasi.

Tuntutan akan pemenuhan terhadap kinerja guru yang maksimal berbanding terbalik dengan kenyataan yang ada. Banyaknya guru yang memiliki kinerja rendah meski telah menerima tunjangan profesi menunjukkan bahwa adanya kesenjangan antara tuntutan kinerja guru dengan keadaan yang nyata. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, keterampilan yang dimiliki, kepribadian guru, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain. Menurut Handoko (2001:193), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Setiap guru akan berusaha dengan kemampuan yang dimiliki agar mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan seseorang guru maka tinggi pula tingkat kepuasan yang akan dirasakan.

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal (Uno, 2007:72). Motivasi kerja memiliki peran yang penting untuk terciptanya guru yang profesional. Hal ini disebabkan karena motivasi merupakan faktor penentu dalam tindakan seseorang. Suatu penghargaan serta pemenuhan kebutuhan guru akan memotivasi kerja mereka.

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri se-Kota Surakarta yang terdiri dari 9 sekolah. Program keahlian dari masing-masing sekolah diantaranya mencakup

bidang: Bisnis dan Manajemen; Teknologi dan Rekayasa; serta Seni, Kerajinan dan Pariwisata. Bidang bisnis dan manajemen, mencakup SMK Negeri 1 Surakarta, SMK Negeri 3 Surakarta, dan SMK Negeri 6 Surakarta. Bidang teknologi dan rekayasa, mencakup SMK Negeri 2 Surakarta, dan SMK Negeri 5 Surakarta. Bidang seni, kerajinan dan pariwisata, mencakup SMK Negeri 4 Surakarta, SMK Negeri 7 Surakarta, SMK Negeri 8 Surakarta, dan SMK Negeri 9 Surakarta.

Pentingnya permasalahan tersebut dan menyikapi kondisi di atas, maka dilakukan penelitian yang diharapkan mampu memberi manfaat bagi sekolah dalam peningkatan kinerja guru sehingga tujuan pendidikan nasional dapat tercapai dengan maksimal. Bertolak dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI SE-KOTA SURAKARTA”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Tuntutan idealisme guru belum sejalan sesuai dengan realita di lapangan.
2. Banyaknya guru yang kurang kompeten dalam menghadapi perubahan dan tuntutan global.
3. Sistem kerja guru yang konvensional.

4. Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif akibat rendahnya kesadaran sosial terhadap lembaga pendidikan.
5. Kurangnya kekompakan dan kebersamaan guru akibat persepsi yang berbeda dalam kegiatan belajar mengajar.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti membatasi masalah penelitian agar terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun pembatasan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Variabel Penelitian

- a. Kinerja guru, meliputi: kinerja dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (KBM) serta kegiatan di sekolah pada guru berstatus pegawai negeri sipil (PNS).
- b. Kepuasan kerja, meliputi: rasa puas terhadap apa yang dilaksanakan dan apa yang diterima.
- c. Motivasi kerja, meliputi: keinginan dari diri sendiri untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri se-Kota Surakarta. SMK Negeri di Surakarta berjumlah 9 sekolah, yaitu: SMK Negeri 1 Surakarta, SMK Negeri 2 Surakarta, SMK Negeri 3 Surakarta, SMK Negeri 4 Surakarta, SMK Negeri 5 Surakarta, SMK Negeri 6 Surakarta, SMK Negeri 7 Surakarta, SMK Negeri 8 Surakarta, dan SMK Negeri 9 Surakarta.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan November 2014.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah serta pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Surakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Surakarta?
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Surakarta?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Surakarta.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Surakarta.
3. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Surakarta.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam dunia pendidikan tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta menjadi sumber informasi bagi pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

Sebagai masukan serta bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan manajerial sekolah mengenai kinerja, kepuasan kerja serta motivasi kerja guru.

b. Bagi Guru

Sebagai masukan mengenai pentingnya kinerja guru untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui dunia pendidikan di era global ini.

c. Bagi Peneliti

Sebagai masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti sebagai calon pendidik.