

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru berperan utama dalam membentuk kepribadian dan tingkah laku siswa. Peran guru sangat penting dalam kedudukannya sebagai motivator pembelajaran kepada siswa sebagai generasi bangsa. Oleh karena itu di butuhkan kinerja dari seorang guru yang berkualitas dan bertanggung jawab bagi sebuah lembaga pendidikan.

Pekerjaan didalam suatu organisasi sekolah perlu adanya kerja sama antara kepala sekolah (pimpinan) dan bawahannya. Suatu pekerjaan dapat dikerjakan dengan hasil yang baik apabila seorang pegawai dalam keadaan baik dan situasi lingkungan kerja yang baik pula sehingga pegawai mampu menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan tugas yang diberikan dalam bekerja. Supardi (2013) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang dimiliki dari seorang guru dalam melaksanakan berbagai tugas pembelajaran di madrasah atau sekolah yang bertanggung jawab atas peserta didik dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik dan menciptakan proses pendidikan secara efektif membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa.

Guru sebagai salah satu elemen dari organisasi sekolah diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Sebab dengan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan prestasi belajar siswa sehingga dapat memenuhi tujuan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi

dapat merasakan nyaman, betah atau membuat guru bertahan disekolah tempat bekerja. Kinerja yang tinggi dibutuhkan oleh setiap individu dalam mencapai tujuan yang baik jangka panjang maupun jangka pendek.

Pada kenyataannya kinerja tinggi tidak semua dimiliki oleh setiap guru, ada juga sebagian guru yang memiliki kinerja rendah. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada hari senin, 24 Maret 2015 di SMP Negeri 1 Ngemplak Boyolali Kinerja rendah dapat diketahui melalui Orientasi pelayanan atau ketaatan, disiplin, dan kerjasama pegawai dalam bekerja, seperti halnya masih ada beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja bahkan masuk kelas, kurangnya persiapan ketika bel pergantian pelajaran, bahkan ada guru yang pulang lebih awal dari jam kerja, cara mengajarnya yang masih monoton atau kurang kreatif dalam menyampaikan pelajaran, ketika sedang sakit ada guru yang tidak melimpahkan tugas dan tanggung jawabnya ke guru lainnya, dan guru yang kurang persiapan dalam mengajar serta saat jam kerja terdapat pegawai yang meninggalkan ruangan untuk berbelanja keperluan rumah tangga, terutama para pegawai wanita, hal tersebut menyita waktu rata-rata 30 - 45 menit. Hal ini mengindikasikan tingkat produktivitas kerja masih rendah, karena hilangnya waktu yang seharusnya dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Susanto (2002) pengendali operasi sekolah adalah kinerja guru, sehingga apabila kinerja guru baik maka kinerja sekolah akan meningkat, sebaliknya kinerja guru menurun maka kinerja sekolah akan mengalami penurunan juga. Oleh karena itu sekolah berusaha untuk menjaga agar tetap memiliki kinerja yang tinggi karena agar mendapatkan hasil kerja dengan

meningkatkan prestasi akademik siswa, sesuai dengan tujuan yang diinginkan sekolah.

Namun banyak diantara guru yang ditandai kurang memenuhi kualifikasi mengajar. Dimana dalam praktiknya masih menerima pembayaran tunjangan fungsional yang sama dengan kualifikasi guru yang memenuhi kinerja yang memadai. Kualitas guru di Indonesia masih tergolong relatif rendah. Hal ini disebabkan oleh tidak terpenuhinya kualifikasi pendidikan minimal terutama bila mengacu pada amanat UU RI No 14/2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD), dan PP RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Data dari Badan Penelitian dan Pengembangan Depdiknas pada tahun 2005 menunjukkan terdapat 1.646.050 (69,45%) guru SD, SMP, SMA, SMK, dan SLB yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal. Kualifikasi guru dimaksud masing-masing sebagai berikut: guru TK terdapat 91,54%, SD terdapat 90,98%, SMP terdapat 48,05%, dan SMA terdapat 28,84% yang belum memiliki kualifikasi pendidikan S1/D4, di laporkan oleh Kustono (dalam Farisi, 2011).

Ayal Jimmy (2013) mengatakan bahwa Kemampuan guru di dalam mengajar akan berpengaruh pada siswa disekolah yang untuk saat ini masih rendah. Buruknya hasil Ujian Nasional (UN) pada beberapa provinsi juga sebagai salah satu indikator rendahnya kualitas guru. Banyak guru yang tidak memahami substansi keilmuan yang dimiliki maupun pola pembelajaran yang tepat diterapkan kepada anak didik. Begitu juga, persyaratan sertifikasi hanya 2,06 juta guru atau sekitar 70,5 persen guru yang memenuhi syarat. Sedangkan 861.67 guru

lainnya belum memenuhi syarat sertifikasi, yakni sertifikat yang menunjukkan guru tersebut profesional.

Sementara itu Guru di SMP Negeri 1 Ngeplak mengalami penurunan kinerja, hal ini dapat diketahui dari Kepala sekolah dalam menyampaikan kepada guru bahwa ada 3 tantangan sebagai guru dalam mengimplementasikan dalam mengajar yaitu: bidang perencanaan pembelajaran, bidang mengajar dan penilaian (evaluasi). Dalam bidang perencanaan pembelajaran dijelaskan oleh Bapak Suwanto sebagai kepala sekolah SMP Negeri 1 Ngeplak bahwa para guru dalam mengajar sudah berdasarkan kurikulum yang dikembangkan melalui pembuatan tabulasi pembelajaran dan pembuatan rencana pembelajaran. Dalam membuat tabulasi dan membuat rencana pembelajaran masih banyak guru yang menggunakan pada tahun sebelumnya. Hal ini terjadi hampir setiap tahun, adanya guru kurang kreatif untuk membuat rencana pembelajaran yang baru. Di bidang pembelajaran, masih ada guru yang menggunakan metode lama, seperti menggunakan metode ceramah dan tanya jawab. Di bidang penilaian masih ada sebagian guru yang memberikan nilai tambahan pada siswa tidak sesuai dengan yang diperoleh siswa. Guru memberikan nilai tambahan, dengan tujuan hasil pembelajaran yang dilakukan guru berhasil. Permasalahan-permasalahan tersebut masih ditemui pada guru, sehingga guru dalam kinerjanya mendidik murid kurang profesional. Hal ini juga akan menghambat perkembangan siswa dalam proses belajar-mengajar yang efisien.

Permasalahan kinerja guru akan berdampak pada hasil siswa. Khususnya pada hasil belajar untuk pelajaran Matematika dan bahasa Inggris di SMP Negeri

1 Ngemplak Boyolali. Dapat diketahui melalui hasil nilai semester ganjil tahun pelajaran 2014/2015 Pada murid kelas VIII dan IX yang berjumlah 480 siswa dan sebagian siswa mengalami penurunan pada nilai Matematika dan Bahasa Inggris. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada beberapa siswa kelas VIII dan IX dapat diketahui faktor yang mempengaruhi penurunan nilai tersebut disebabkan guru dalam penyampaiannya kurang jelas, karena hitung-hitungan, dan rumus yang sulit dipahami. Dari hasil tersebut dapat diketahui dengan kurangnya pemahaman siswa tentang mata pelajaran Matematika membuat siswa sulit untuk mengerjakan atau mencari jawaban dan akan mempengaruhi terhadap nilai siswa.

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Mohammad Nuh (dalam Ana, 2012) mengungkapkan siswa yang mengikuti ujian nasional 2012 tingkat SMP dan sederajat dari 3.697.865 siswa yang tidak lulus terbanyak 15.945 yang terbanyak gagal dalam mata pelajaran Matematika, setelah Matematika nilai ujian yang paling banyak tidak lulus yaitu Bahasa Indonesia sebanyak 143 siswa dan Bahasa Inggris sebanyak 191 siswa.

Menurut Gibson (dalam Supardi, 2013) menjelaskan bahwa faktor kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan sinambela, dalam (Barnawi, 2013) menyebutkan bahwa kepuasan pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja guru dapat meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin kerja. Selain itu, kepuasan kerja dapat menekankan tingkat keluarnya guru dan banyaknya respon ketidakpuasan. Guru yang terpuaskan, ia akan memiliki semangat kerja dan disiplin yang tinggi

sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya kinerja yang baik prestasi kerja guru pun meningkat dan sebaliknya.

Beberapa hasil penelitian kinerja guru yang belum optimal dan dampaknya bagi kualitas guru dan hasil prestasi belajar siswa perlu mendapat perhatian. Dalam dunia pendidikan karena Guru merupakan seorang pendidik, mengajarkan siswa sebuah ilmu yang tidak dapat dibandingkan dengan apa pun tanpa sebuah imbalan yang setimpal serta mempunyai peran utama dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Kreitner. R dan Kinicki Angelo (2014) merumuskan Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang yang mencerminkan tingkatan dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja guru di sekolah dapat meminimalisir turnover dan tingkat absensi serta diharapkan dapat melejitkan kinerja mereka. Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya dan semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi kepuasan kerjanya. Dalam hal ini kepuasan kerja pada guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian Murti, H dan Srimulyani V. A, (2013) tentang kepuasan kerja dengan kinerja diperoleh bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja, Pegawai yang puas saat bekerja pada perusahaannya, berkontribusi positif bagi peningkatan kinerja pegawai. Dalam penelitiannya Setiawati (2009) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara

kompetensi dengan kinerja dosen FPTK UPI, yang diperoleh menunjukkan bahwa pada kategori kompetensi tinggi sebesar 78% dan sisanya 22% dengan kategori kompetensi cukup. Dengan menggunakan 4 indikator yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi professional.

Hasil penelitian lain tentang kontribusi motivasi, kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMP Negeri Magelang diperoleh bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara Kepuasan kerja dengan kinerja guru (Rahayu, 2014). Kepuasan kerja yang tinggi, tentu saja akan menginspirasi para guru untuk bekerja.

Dari beberapa permasalahan di atas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh pada kinerja. Adanya kepuasan kerja yang maksimal maka pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, seorang guru menjadi lebih semangat untuk bekerja dan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu. Dalam hal ini sekolah juga memahami akan kepuasan guru sehingga dapat menghasilkan kinerja guru yang tinggi. Harapannya dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja guru, maka guru dapat meningkatkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan sekolah dan sekolah dapat memberikan kesejahteraan pada guru. Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang ada pada setiap bidang pekerjaan. Tanpa ada kepuasan kerja, seseorang dalam bekerja tidak akan menghasilkan kinerja seperti yang diharapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari peneliti yaitu untuk mengetahui “Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja

dengan kinerja guru?” Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Ngemplak Boyolali”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada guru.
2. Mengetahui tingkat kepuasan guru.
3. Mengetahui tingkat kinerja pada guru.
4. Mengetahui sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi lembaga pendidikan, dapat dijadikan sebagai acuan dalam penilaian kinerja guru dan dapat dijadikan dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan pemberian imbalan.
2. Bagi guru, dapat dijadikan bahan evaluasi untuk memperbaiki kualitas kerja dalam meningkatkan mutu pendidikan dan menjadi motivator dalam menyampaikan pendidikan kepada anak didiknya serta sebagai bahan evaluasi bagi diri sendiri untuk mengetahui kinerja guru dan kepuasan kerja yang selama ini dirasakan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian sejenis, khususnya yang berkenaan dengan kepuasan kerja dan kinerja guru.