

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu rangkaian jangka panjang yang di dalamnya tercakup berbagai aspek yang saling berkaitan dan pada akhirnya akan membentuk seorang individu yang mempunyai ilmu pengetahuan dan mampu menerapkan pengetahuannya tersebut. Menurut Chamundeswari (2013) mengajar adalah profesi yang sangat mulia dan guru selalu menjadi anugerah bagi masyarakat. Tindakan mengajar seorang guru dimaksudkan untuk menanamkan kepercayaan pada kaum muda sehingga tidak hanya sementara sebagai siswa tetapi juga sepanjang masa mereka dapat memperoleh pengetahuan yang relevan kapanpun mereka membutuhkannya. Guru menempati posisi sentral dalam dunia pendidikan karena guru berperan secara langsung sebagai tenaga pengajar dan pendidik. Guru menentukan kualitas dari pendidikan karena guru tidak dapat dipisahkan dari kegiatan belajar mengajar dalam dunia pendidikan (Ardiana, 2017). Tujuan pendidikan adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, maka untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan tenaga pengajar dengan kualitas dan kinerja yang mumpuni.

Kinerja guru meliputi seluruh usaha yang dilakukan oleh guru untuk mencapai tujuan utama pendidikan yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Seorang tenaga pendidik juga harus memiliki pengetahuan, wawasan yang luas, serta pemahaman terhadap karakter setiap peserta didik sehingga guru dapat

mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik secara maksimal (Subhan, 2017).

Menurut Undang- Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Tugas utama guru adalah untuk melakukan kegiatan belajar mengajar di sekolah yang meliputi kegiatan pembelajaran, pengarahan, bimbingan, pelatihan, penilaian, dan evaluasi agar peserta didik paham dan dapat menerapkan pengetahuan yang di dapat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan di beberapa sekolah masih ada guru yang datang terlambat sehingga mengganggu kegiatan belajar mengajar karena guru dari kelas lain harus mengisi dua kelas agar kegiatan belajar mengajar tetap berjalan. Selain itu, terdapat sekolah yang kekurangan jumlah guru, akibatnya kepala sekolah ikut mengajar khususnya pada saat jam pelajaran olahraga agar siswa tetap mendapatkan arahan yang baik.

Guru diharapkan mempunyai perilaku disiplin serta prakarsa yang baik, agar dapat ditiru oleh siswa siswi. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, guru harus memiliki perilaku kerja seperti disiplin, integritas, komitmen, kerjasama, dan orientasi pelayanan. Perilaku tersebut dapat dicontohkan oleh guru agar siswa dapat mencontoh yang dilakukan oleh guru. Contoh yang dapat dilakukan misalnya, disiplin dapat dicontohkan dengan guru yang datang tepat waktu dan tidak terlambat datang ke sekolah, selain itu guru juga diharapkan mempunyai integritas yang tinggi seperti mencontohkan senyum, salam, sapa kepada siswa siswi.

Observasi yang dilakukan Titin di kota Madiun menunjukkan hasil yang serupa yaitu, ditemukan bahwa hampir di setiap sekolah guru tidak menyiapkan perangkat pengajaran dengan lengkap, misal rencana kegiatan harian, kisi – kisi soal, presensi, program perbaikan nilai , analisis nilai kelulusan, dan sebagainya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di Kota Madiun masih tergolong rendah (Ardiana, 2017).

Tidak jauh beda dari penelitian sebelumnya oleh Titin di kota Madiun, penelitian yang dilakukan oleh Bestiana di SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu. Masih banyak ditemukan guru yang terlambat masuk kelas, meninggalkan tugas pada saat jam mengajar, kurang inovasi dalam menyiapkan sarana pembelajaran yang menumbuhkan minat siswa untuk belajar. Kinerja guru yang kurang maksimal tersebut membuat siswa menjadi kurang semangat dalam menerima pelajaran dan tak jarang juga dijumpai siswa yang membolos (Bestiana, 2012).

Hasil penelitian dilakukan oleh Rukmana, dkk (2017) menunjukkan hal sebaliknya yaitu, Kinerja profesional guru SMKN se-Kota Malang termasuk dalam kategori cukup profesional. Kategori profesional memiliki makna guru SMKN se-Kota Malang mampu melakukan kegiatan pembelajaran dengan baik mulai dari perencanaan program kegiatan belajar mengajar, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, dan mengevaluasi hasil atau penilaian pembelajaran. Guru berarti telah melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu.

Menurut Handoko (2011) kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karena dapat memacu dan memberi semangat kerja seseorang agar seseorang dapat bekerja dengan maksimal.

Kepuasan kerja adalah gambaran tentang perasaan senang atau tidaknya seorang pegawai dengan pekerjaannya. Standar tentang senang dan tidak senang tersebut berbeda tiap individu karena berkaitan dengan perasaan yang bergantung pada kebutuhan setiap individu dalam organisasi (Suryani & Komarudin, 2014). Kepuasan kerja merupakan perwujudan perasaan seorang individu tentang perbandingan harapan tentang gaji yang diperoleh dengan gaji yang dibayangkan sebelumnya (Subhan, 2017).

Salah satu faktor dari kepuasan kerja guru adalah besaran gaji, menurut riset yang dilakukan oleh jobplanet.com kepuasan terhadap besaran gaji yang diterima guru menempati posisi paling rendah dengan nilai 2,79 dari nilai skala maksimal yaitu 5,00 (Dyah, dkk, 2016). Kehidupan ribuan guru tenaga Honorer kategori 2 (K2) dinilai tidak manusiawi. Sebab, mereka per bulan hanya mendapatkan Rp100 ribu, Rp150 ribu atau rata-rata Rp300 ribu. Kondisi tersebut akan mempersulit guru honorer untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari yang semakin mahal. Guru honorer akan sulit merasakan kepuasan atas pekerjaannya, karena salah satu faktor dari kepuasan kerja adalah gaji tetapi gaji yang diterima oleh guru honorer tidak seimbang dengan pekerjaan yang dijalani (Simanjuntak, 2016)

Menurut Yunus (2017) kualitas pendidikan di Indonesia masih memprihatinkan. Indonesia berada pada posisi 10 dari 14 negara berkembang sedangkan guru yang merupakan tenaga pendidik masih berada di posisi 14 dari

14 negara berkembang. Data tersebut di dapat dari UNESCO dalam Global Education Monitoring. Kebijakan sertifikasi guru ternyata tidak hanya menimbulkan dampak positif berupa peningkatan kepuasan kerja dan kesejahteraan guru. Tujuan utama sertifikasi yang menasar peningkatan kompetensi dan mutu guru justru tidak tercapai. Menurut Teguh Juwarno, sertifikasi adalah suatu proses dimana guru di seleksi agar menjadi guru yang dianggap mampu dan profesional. Meski begitu, pada kenyataannya banyak guru yang menyalah gunakan tunjangan tersebut untuk meningkatkan kesejahteraan semata. Teguh Juwarno juga mengatakan ada guru yang menggunakan tunjangan sertifikasi tersebut untuk membeli mobil bahkan menikah lagi, hal itu tidak dilarang tetapi harus disesuaikan dengan kinerja dilapangan. Wakil Kepala Dinas Pendidikan DKI Jakarta Sopan Adrianto pun mengungkapkan bahwa tunjangan sertifikasi belum maksimal, berdasarkan hasil uji kompetensi guru yang memperoleh nilai 0 – 5 (dari skala 10) sebanyak 22 ribu guru dari jumlah 32 ribu guru di wilayah DKI Jakarta pada tahun 2012 (Wahyuni, 2015).

Menurut Mendikbud, guru belum mendapatkan nilai yang memenuhi standar pada saat uji kompetensi guru dilakukan, nilai standar tersebut adalah 70. Nilai yang di dapat oleh guru saat ini hanya 44,5, untuk itu fokus pemerintah kedepan adalah untuk pengembangan dan pembinaan guru agar kompetensi guru terstandar dan layanan pendidikan yang baik bisa terwujud (Latief, 2014).

Berdasarkan prasurvey dan pengamatan yang dilakukan oleh Abadi, dkk (2015) pada Guru di SMA N 1 Kampar dan SMAN 2 Kuok, ditemukan beberapa guru yang merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini sehingga

mengakibatkan kinerjanya kurang maksimal. Masalah yang biasa ditemui adalah ketidakhadiran guru ketika jam mengajar sehingga kegiatan belajar mengajar menjadi terhambat dan menimbulkan konflik antar guru di organisasi yang sama.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti merumuskan masalah yaitu : “apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja?”. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, peneliti ingin meneliti lebih lanjut dengan mengadakan penelitian yang berjudul: “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja”.

B. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.
2. Mengetahui tingkat kinerja.
3. Mengetahui tingkat kepuasan kerja.
4. Mengetahui peran kepuasan kerja terhadap kinerja

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi ilmunan psikologi pendidikan serta ilmunan psikologi industri dan organisasi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam mengembangkan teori-teori yang baru.

2. Manfaat Praktis

a. Kepala Sekolah

Memberikan informasi tentang hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru sehingga kepala sekolah dapat melakukan evaluasi agar kinerja guru lebih maksimal.

b. Guru

Memberikan informasi mengenai hubungan antara hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru, sehingga guru dapat mengevaluasi diri pribadi untuk meningkatkan kinerja.