

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Asf & Mustofa, 2013). Adanya pendidikan yang berkualitas, sejalan dengan amanat Pasal 31 UUD 1945 tentang hak setiap warga Negara untuk memperoleh pendidikan. Dengan begitu setiap anak berhak untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas.

Bukan hanya itu, undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (No. 20 Tahun 2003) Pasal 1 ayat (2) mengartikan bahwa: “Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia, dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman”. Fungsi dan tujuan pendidikan nasional dinyatakan dalam Pasal 3 yang berbunyi: “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional tersebut secara umum jelas mengarah pada peningkatan kualitas bangsa. Kualitas bangsa tiada lain mencerminkan kualitas sumber daya manusia suatu negara. Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan mempengaruhi secara penuh pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Hal ini bukan saja pendidikan akan berpengaruh terhadap produktivitas tetapi juga berpengaruh terhadap fertilitas masyarakat. Pendidikan menjadikan sumber daya manusia lebih bias cepat mengerti dan siap akan menghadapi perubahan.

Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil. Guru dijadikan tumpuan dan kepercayaan yang besar dalam mengubah dan meningkat kualitas peserta didik. Dalam diri seorang guru, terdapat dua fungsi yang tidak dapat dipisahkan yaitu *mendidik* dan *mengajar*. Mendidik artinya guru mengubah dan membentuk perilaku dan kepribadian peserta didik. Pengetahuan yang diterimanya dari seorang guru bukanlah akhir dari proses pembelajaran, akan tetapi nilai-nilai dalam ilmu pengetahuan diwujudkannyatakan dalam kehidupan sehari-hari.

Pendidikan mempunyai peranan yang amat menentukan bagi perkembangan dan perwujudan diri individu, terutama bagi pembangunan bangsa dan negara. Kemajuan suatu kebudayaan tergantung pada cara kebudayaan tersebut mengenali, menghargai, dan memanfaatkan sumberdaya manusia dan hal ini berkaitan dengan kualitas pendidikan

yang diberikan kepada anggota masyarakatnya, terutama kepada para peserta didik. (Disdik, 2018)

Terdapat lima peran dan fungsi guru, yaitu sebagai *konservator* (pemelihara) sistem nilai yang merupakan sumber norma-norma kedewasaan, *innovator* (pengembang) sistem nilai ilmu pengetahuan, sebagai *transmitor* (penerus) sistem nilai tersebut kepada peserta didik, *transformator* (penerjemah) sistem nilai tersebut melalui penjelmaan dalam pribadi dan perilaku, melalui proses interaksi dengan peserta didik, serta *organisator* (penyelenggara) terciptanya proses edukasi yang dapat dipertanggung jawabkan dalam proses transformasi sistem nilai yang diberikan kepada para siswa (Abin Syamsuddin Makmur, 2000).

Hal ini menyebabkan peran guru menjadi sangat besar dalam berperan untuk menentukan kualitas pendidikan. Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru mengamanatkan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada jalur pendidikan formal. Sebagai pendidik profesional, guru diwajibkan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kewajiban guru sesuai dengan peraturan pemerintah termuat di dalam pasal 20 UU No. 14 Tahun 2005, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok. Dengan demikian, tugas ini merupakan tugas yang membutuhkan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki guru.

Terdapat 3 (tiga) indikator untuk mengetahui baik tidaknya kinerja pegawai pada sebuah organisasi. Indikator tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu hasil kerja (Mangkunegara, 2015) mengungkapkan bahwa. Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Dalam aktivitas kerja yang dilakukan yaitu memberikan aktivitas belajar mengajar yang baik, akan membutuhkan kinerja yang baik juga. Karena itu, pihak sekolah perlu menjadikan adanya perhatian terhadap kinerja yang baik, dimana peningkatan kinerja guru akan dapat sesuai dengan harapan apabila didasari dengan manajemen yang baik, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan maupun evaluasinya, serta masalah yang ditemukan dalam manajemen.

Sementara, Kinerja guru menurut Rachmawati dan Daryanto (2013) merupakan kemampuan atau tingkat keberhasilan yang ditunjukkan oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Pekerjaan tersebut yang didalamnya terdapat tiga aspek sebagai pedoman bagi guru yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud, yaitu memberikan pendidikan yang baik kepada para siswa.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, peneliti menemukan adanya beberapa hal yang dapat menggambarkan masalah di dalam kinerja. Pertama, di SMK Muthia Harapan terdapat banyak guru yang tidak melakukan kegiatan belajar mengajar dengan waktu yang efektif. Hal ini terlihat dari guru yang tidak menggunakan jam belajar dengan tepat, sehingga masih ada waktu antara sebelum jam pelajaran yang dilakukan berakhir sampai jam pelajaran baru. Beberapa guru juga terlihat masih terlambat datang

ke lingkungan sekolah, padahal hal ini dapat berpotensi mengganggu aktivitas belajar yang dilakukan. Hal ini dapat terjadi karena Kondisi geografis sekolah yang kurang mendukung, sehingga para guru yang tinggal terlalu jauh dari lingkungan sekolah harus menggunakan kendaraan umum yang sulit untuk diprediksi karena tidak ada angkot dan hanya mengandalkan ojek pangkalan saja. Sehingga jika terjadi hambatan di jalan, para guru dapat mengalami keterlambatan dalam bekerja.

Kedua, peneliti mengamati juga bahwa Guru di SMK Muthia Harapan, masih memiliki pemahaman terhadap materi ajar yang masih kurang. Hal ini terlihat dari kecenderungan beberapa guru untuk sangat bergantung pada buku-buku sajar, sehingga membuat materi yang diberikan cenderung tidak bervariasi, dan tidak menambah pengetahuan para siswa dengan lebih luas. Hal ini terkadang diimbangi juga dengan adanya cara mengajar dari beberapa guru yang memiliki kecenderungan monoton, tidak melibatkan para siswa dalam mengajar, dan tidak membuat adanya tampilan presentasi dalam mengajar yang dapat menarik minat para siswa untuk belajar. Hal ini dapat terjadi karena adanya Kualifikasi akademis yang tidak sesuai. Peneliti masih menemukan bahwa guru yang belum berpendidikan strata satu (S-1) atau diploma empat (D-IV) serta mengajar bidang studi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Ketiga, peneliti menemukan bahwa di SMK Muthia Harapan masih ada beberapa guru yang masih belum memahami metode pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang diharapkan. Dengan demikian, para guru belum mampu memanfaatkan sumber daya yang ada di lingkungan sekolah untuk dapat membantu kegiatan belajar mengajar yang dilakukan.

Dari sejumlah permasalahan tersebut di atas kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu peserta didik, akan tetapi kinerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri guru. Salah satu faktor yang paling penting, adalah faktor kepuasan kerja dari guru.

Karena itu, peneliti akan menfokuskan penelitian pada kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru di SMK Muthia Harapan. Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari tingkat rasa suka atau tidak suka tenaga kerja dan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri individu yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi social, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (Waluyo, 2013). Hal ini berdasarkan masing-masing individu dengan sikap yang ditunjukkan pada pekerjaan, kondisi dan sikap kerja yang baik yang ditemukan seorang karyawan dalam instansi maka sikap tersebut secara langsung dapat mempengaruhi besarnya upaya untuk melakukan pekerjaan, yang berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik.

Dengan demikian, kepuasan kerja juga dapat berdampak pada kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Jika suatu organisasi memiliki pegawai yang kinerjanya baik, maka besar kemungkinan kinerja organisasi tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antar kinerja individu (pegawai) dengan kinerja.

Adanya berbagai situasi di lingkungan SMK Muthia Harapan, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai dua variabel, yaitu Kepuasan

dan Kinerja pada Guru. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja di SMK Muthia Harapan”

1.2. Rumusan Masalah

rumusan masalah sebagai berikut:

- Apakah terdapat Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru di SMK Muthia Harapan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Mengetahui dan menganalisis mengenai Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru di SMK Muthia Harapan

1.4. Kegunaan Penelitian

Manfaat dan kegunaan penelitian yang hendak dicapai ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti, sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah

- b. Bagi Pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru
- c. Bagi Sekolah, untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru

