

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada hakikatnya pendidikan adalah usaha untuk membudayakan manusia atau memanusiakan manusia, pendidikan amat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan guna meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh. Sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 pasal 1

“pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Pendidikan memerlukan tenaga pendidik yang berkualitas dan profesional untuk menciptakan peserta didik yang kompeten”.

Guru merupakan pribadi yang berkembang. Apabila perkembangan ini dilayani sudah tertentu dapat lebih terarah yang pada akhirnya memberikan kepuasan kepada guru dalam bekerja disekolah (Budiyartati, 2014: 99). Kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Sri Mulyani mengatakan bahwa kinerja guru di Indonesia yang dilihat dari datanya ada sekitar 4 juta guru yang setiap tahunnya dibayar pemerintah akan tetapi kinerjanya tidak kompeten. Fenomena yang terjadi sekarang menjadi tantangan bahwa investasi manusia dan pendidikan itu penting. Khusus untuk Sumber Daya Manusia (SDM), pemerintah meningkatkan pengawasan terhadap kinerja guru. Sebagai fokus pada investasi SDM, dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) 2018, pemerintah menetapkan anggaran fungsi pendidikan Rp 440,9 triliun (Novalius: 2017).

Kenyataan yang terjadi pada sekolah-sekolah masih banyak terlihat adanya masalah kinerja guru, seperti guru masih ada yang belum membuat persiapan

pembelajaran sebelum mengajar, guru yang belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan dikelas, guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa, belum lagi kasus guru yang tertidur di kelas saat proses belajar mengajar berlangsung (Zahara: 2015).

Harapannya peningkatan kinerja guru melalui program dan pelatihan serta usaha guru secara mandiri meliputi pengembangan profesional dan pengembangan karir, agar guru semakin profesional dan meningkatkan kesejahteraan guru. Keberhasilan pendidikan sebgaiian besar ditentukan oleh kinerja guru. Baik kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam disiplin tugas. Musriadi (2016: 213) menjelaskan bahwa pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja, semakin sering profesi guru dikembangkan maka mendekatkan guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan kinerja guru yang lebih baik akan tercapai.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru (1) kepribadian dan dedikasi, (2) pengembangan profesi,(3) kemampuan untuk mengajar,(4) antar hubungan dan komunikasi, (5) hubungan dengan masarakat (Musriadi, 2016: 206). Dari beberapa faktor tersebut dapat diketahui kinerja guru merupakan pelaksanaan proses pembelajaran dan pendidikan di sekolah. Akan tetapi dalam penelitian ini kemampuan untuk mengajar dan faktor pengembangan profesi terpilih sebagai tujuan utama dalam penelitian ini.

Selain faktor kepribadian dan dedikasi, terdapat juga motivasi yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Motivasi yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2009: 252). Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Pandangan tradisional menganggap bahwa para pekerja pada dasarnya malas, dan hanya dapat dimotivasi dengan

penghargaan berwujud uang (Handoko dalam Taylor, 2009: 252). Menurut Ahmadiansyah (2016) motivasi dan kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting mempengaruhi kinerja guru.

Pada kenyataannya kinerja guru dalam proses pembelajaran mengalami peningkatan dengan adanya motivasi, kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan bahwa mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat menyenangkan (Handoko dalam Maslow, 2009: 253). Para karyawan lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Motivasi disebut juga sebagai filsafat, atau pandangan hidup yang dibentuk berdasar kebutuhan dan keinginan karyawan.

Selain faktor diatas, faktor pengembangan profesi berkaitan dengan kepuasan kerja. Menurut Davis dan Newstrom dalam (Duha, 2016: 24) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya dari pekerjaannya (Howell dan Robert dalam (Wijono, 2010: 122)). Pada umumnya kepuasan kerja sebagai keadaan yang menyenangkan yang dialami individu dalam organisasi oleh berbagai hal yang menjadi penyebabnya. Jadi, dengan kepuasan kerja individu akan menyukai dan memilih untuk bertahan agar selalu terlibat kepada ha-hal yang memberi kepuasan kepadanya.

Guru menilai hasil kinerjanya melalui kepuasan tertentu yang dapat ia rasakan berdasarkan hasil nyata yang ia peroleh meskipun hal tersebut tidak begitu universal. Keberhasilan suatu pendidikan hanya dinilai berdasarkan hal-hal objektif apa yang bisa dinilai. Guru tampak berusaha menilai kinerjanya secara objektif, namun sesungguhnya yang sedang dilakukannya adalah sekedar menilai apa yang dapat dinilai secara objektif dan menghindari hal-hal apa yang tidak bisa dinilai secara objektif (Koesoema, 2011: 90). Menurut Umar (2008: 213), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan pekerjaannya apakah sudah mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting

dalam organisasi (Hariandja, 2009: 290). Secara umum kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya yang sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Susi (2008) dengan judul Uji Psikometri dan Diferensial Item Functioning terhadap Instrumen Kepuasan Kerja dengan hasil penelitian gagasan ini dibawa kemadrasah untuk diterapkan pada evaluasi guru. Ia menawarkan rancangan program pada kepala sekolah sejauh mana efektivitas dan kualitas kinerja guru. Secara umum kedua faktor yang terpilih sebagai penelitian ini merupakan upaya pencapaian kinerja guru yang kompeten dalam proses belajar mengajar yang di inginkan oleh semua pihak sekolahan.

Sekolah Menengah Kejuruan merupakan salah satu sekolah menengah yang menjadi pilihan sebagian warga untuk menyekolahkan anaknya. Dengan harapan setelah selesai menyelesaikan pendidikan mendapatkan pekerjaan yang di inginkan sesuai dengan jurusan masing-masing, untuk memperoleh peserta didik yang kompeten tentunya memiliki seorang guru dengan kategori kinerja guru yang baik dan kompeten. Guru merupakan tokoh utama dalam lingkup pendidikan khususnya disekolah, oleh sebab itu perlu adanya motivasi yang dapat menunjang prestasi kerja seorang guru untuk memperoleh keberhasilan dalam kegiatan proses belajar mengajar, dan tentunya hal tersebut berkaitan dengan kinerja guru. Seringkali motivasi dan kepuasan kerja seorang guru kurang maksimal, sehingga terjadi kinerja yang kurang maksimal. Kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan sangat diperhatikan dalam pelaksanaannya, dikarenakan guru SMK akan lebih memberikan skill yang nantinya akan digunakan ke dunia usaha maupun ke dunia industri. oleh sebab itu peneliti tertarik pada Sekolah Menengah Kejuruan sebagai tempat penelitian dengan mengangkat permasalahan yang terjadi pada judul penelitian motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan berbagai uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “KONTRIBUSI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA

TERHADAP KINERJA GURU DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR DI SMK MUHAMMADIYAH SURAKARTA TAHUN AJARAN 2017/2018”.

B. Identifikasi Masalah

Relevan dengan latar belakang maka masalah-masalah yang teridentifikasi dari kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah sebagai berikut:

1. Motivasi yang rendah pada guru yang mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja seorang guru
2. Belum terlihatnya kepuasan kerja secara maksimal akibat dari kondisi kerja yang dilakukannya.
3. Rendahnya kinerja guru yang berpengaruh pada hasil belajar/prestasi siswa.

C. Pembatasan Masalah

Seperti terlihat identifikasi masalah banyak kemungkinan hubungan yang dapat dipilih sebagai kajian penelitian. Namun tidak semua hubungan yang dikaji, tetapi hanya perencanaan pembelajaran dan kepuasan kerja terpilih yang berhubungan dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Untuk memperjelas hal tersebut, variabel-variabel dan hubungan-hubungan dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Motivasi dibatasi pada kegiatan proses belajar mengajar di SMK Muhammadiyah 2, 3 dan 4 Surakarta
2. Kepuasan kerja dibatasi pada kegiatan proses belajar mengajar di SMK Muhammadiyah 2, 3 dan 4 Surakarta
3. Kinerja guru dibatasi pada kegiatan proses belajar mengajar sebagai manifestasi 4 kompetensi guru di SMK Muhammadiyah 2, 3 dan 4 Surakarta

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari pembatasan masalah diatas tersebut, maka rumusan masalah yang didapat sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berkontribusi terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar?
2. Apakah kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar?

3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah diatas, yaitu:

1. Menguji kontribusi motivasi terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar
2. Menguji kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar
3. Menguji kontribusi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk membantu para guru dapat bekerja secara maksimal dalam mendidik peserta didik agar tercipta peserta didik yang kompeten.
2. Untuk kalangan akademis penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam penelitian yang lebih mendalam.
3. Menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dalam ilmu, khususnya dalam hal motivasi yang diaplikasikan secara langsung melalui kinerja guru yang juga terdapat kepuasan kerja tersendiri pada guru dalam proses belajar mengajar.