

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang dapat membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Krisis yang terjadi akhir-akhir ini diyakini oleh berbagai pihak disebabkan oleh lembaga-lembaga pendidikan tidak mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, baik dari segi intelektual, emosional, maupun dari segi spritual. Rendahnya kemampuan sumber daya manusia dalam mengatasi multi krisis, baik krisis moral, budaya, kepercayaan, ekonomi akan berdampak negatif terhadap masyarakat untuk berkembang dalam mengatasi masalah-masalah yang dihadapi.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan berfungsi membina peserta didik dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap. Dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh peserta didik, diharapkan mereka mampu menghadapi tantangan hidup baik pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang. Apalagi dalam era perdagangan bebas yang sangat menuntut keahlian dan keterampilan sumber daya manusia yang akan masuk ke dunia kerja.

Secara kuantitas memang kita akui bahwa masyarakat sudah dapat dikatakan mempunyai perhatian yang tinggi terhadap dunia pendidikan, tapi secara kualitas belum sepenuhnya lembaga pendidikan yang menjamur di tengah-tengah masyarakat memperhatikan mutu lulusannya, mereka hanya merekrut peserta didik tetapi tidak berupaya memikirkan kemana mereka akan disalurkan

apabila sudah selesai studinya. Seperti yang dikemukakan pada Pidato Pengukuhan Guru Besar Agustiar Syah Nur, hal ini terlihat dari hasil penilaian Program Pembangunan PBB (UNDP) tahun 2000 yang mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia Indonesia menduduki urutan ke - 112 dari 174 negara di dunia, sedangkan hasil *survey economics risk consultancy (SERC)* yang dilakukan pada bulan September 2001 menunjukkan kualitas pendidikan Indonesia menduduki urutan terakhir dari 12 negara yang disurvei atau di bawah Vietnam yang berada pada urutan ke-11.

Banyak faktor penentu yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan mutu pendidikan pada saat ini baik sarana dan prasarana sekolah, maupun siswa, guru, dan kurikulum. Dalam hal ini, guru merupakan hal yang juga menentukan dalam dunia pendidikan. Guru yang diharapkan adalah yang berkualitas dan berwewenang serta mampu memanfaatkan fasilitas dan situasi secara maksimal.

Guru sebagai pendidik dan fasilitator di bidang pendidikan mempunyai tanggung jawab untuk pencapaian dan keberhasilan pendidikan. Kurikulum yang bagus serta lengkapnya sarana dan prasarana, kalau tidak dijalankan oleh guru yang berkualitas maka sumber daya manusia yang diharapkan tidak akan tercapai. Guru yang berkualitas dapat membina peserta didiknya agar berhasil menjadi generasi penerus yang kreatif, bermoral, pembaharu di tengah-tengah masyarakat serta profesional di bidangnya. Oleh sebab itu, sekolah yang baik sangatlah ditentukan oleh guru. Guru yang berkualitas tentu akan berupaya menjadikan sekolah tersebut diminati oleh masyarakat karena kualitas yang dimilikinya. Tong Yong (1985) mengatakan bahwa salah satu ciri sekolah yang baik adalah jika

guru-gurunya memiliki kepercayaan kepada diri dan memiliki semangat pengabdian yang tinggi.

Sekolah sebagai sebuah lembaga pendidikan dituntut memiliki guru-guru yang dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya sehingga dengan hal ini perkembangan kognitif, afektif serta psikomotorik peserta didik mengalami peningkatan menuju kedewasaan yang optimal dalam kepribadian dan kehidupan di masa depan.

Berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab guru, Amstrong (1981) mengatakan bahwa guru mempunyai tugas dan tanggung jawab pengajaran, tanggung jawab dalam membina hubungan yang baik dengan personil lain, mengembangkan kemampuan dengan cara membuka diri untuk mengikuti berbagai kesempatan yang dapat berpengaruh positif kepada karir saat ini secara sungguh-sungguh, mengembangkan kurikulum yang ada dengan cara memberikan materi terkini yang akan diberikan kepada peserta didik, dan memiliki tanggung jawab dengan cara membina hubungan yang baik dengan masyarakat. Untuk mendukung semua kegiatan tersebut, diperlukan komitmen yang tinggi dari guru terhadap tugas sehingga mereka memiliki tanggung jawab sebagai pendidik agar memiliki kinerja yang bagus, bekerja kreatif dan inovatif. Selain itu, mereka merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab sebagai wujud komitmen dalam melaksanakan tugasnya demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Dalam menjalankan tugasnya, para guru membutuhkan komitmen terhadap tugas yang akan mereka lakukan tersebut. Dengan komitmen yang tinggi

terhadap tugas, maka mereka akan lebih bertanggung jawab dan memiliki kesadaran untuk melaksanakan proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian, tujuan pembelajaran dapat tercapai yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan itu sendiri. Sebaliknya, guru yang tidak memiliki komitmen terhadap tugas yang mereka emban maka kegiatan pembelajaran yang akan dilaksanakan tidak terlaksana secara maksimal, dan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan tidak akan tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Menyadari pentingnya peranan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan maka semua unsur yang terkait khususnya bagi penyelenggara pendidikan untuk memperhatikan guru agar prestasi kerja guru tersebut akan bagus. Apabila, prestasi kerja guru ini tidak diperhatikan maka kualitas yang kita harapkan dari pendidikan tidak akan tercapai. Dalam hal ini pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional telah melakukan upaya, misalnya, melengkapi sarana dan prasarana belajar, meningkatkan kemampuan teknis guru dalam mengajar, dengan memberikan penataran-penataran, pelatihan, seminar, lokakarya, pertemuan-pertemuan, pembentukan kelompok kerja guru, pusat pengembangan guru dan lain-lain. Di samping itu pemerintah juga telah berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan guru dengan cara menaikkan tunjangan fungsional guru sebagai satu bentuk insentif yang mereka terima. Semua upaya, termasuk pemberian insentif, dilakukan agar guru lebih bersemangat, peduli, memiliki loyalitas dan disiplin dalam menjalankan tugasnya, sehingga akan meningkatkan kualitas kerja dan kualitas pendidikan.

Tinggi rendahnya kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru terlihat dari rendahnya nilai rata-rata yang didapat oleh siswa untuk tiap bidang studi yang diajarkan. Pada tahun 2004/2005 rata-rata pelajaran Matematika di SMA Negeri Kota Binjai 5,86, tahun 2005/2006 sebesar 6,01 dan pada tahun 2006/2007 sebesar 6,08. Demikian juga dengan nilai rata-rata pelajaran lainnya seperti Bahasa Indonesia yang hanya memiliki rata-rata 7,21, Bahasa Inggris sebesar 5,87.

Dari pengamatan yang telah penulis lakukan di SMA Negeri di Kota Binjai Sumatera Utara bahwa etos kerja guru dalam melaksanakan tugas seolah-olah hanya sekedar memenuhi kewajibannya untuk memberikan materi pada jam mengajar yang diberikan kepada mereka dan kehadiran mereka hanya untuk memenuhi tugas jam mengajar yang diberikan itu. Dengan kata lain, mereka hanya memenuhi target kehadiran di sekolah tersebut. Guru diperhatikan kurang persiapan dalam mengajar, hal ini terlihat dari kehadiran guru yang datang terlambat ke sekolah, bahkan setelah datang di sekolah masih mengundur-undur waktu untuk masuk ke dalam kelas. Sebagian guru masuk ke dalam kelas tidak membawa perangkat kegiatan belajar mengajar yang akan memandu guru dalam proses belajar mengajar. Dari hasil observasi yang dilakukan di beberapa sekolah yang diteliti hanya 40% guru yang membuat RP dan SAP untuk bidang studi yang diajarkannya. Selain itu lemahnya etos kerja yang dilakukan oleh guru seperti ini akan mengakibatkan lemahnya prestasi kerja dan hasil belajar siswa itu sendiri, dengan demikian etos kerja berhubungan langsung dengan prestasi kerja seorang guru.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Guru yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Banyak pendapat mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi, terutama yang dihasilkan oleh prestasi kerja, bukan sebaliknya. Prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut.

Dengan demikian, penurunan kualitas pendidikan sebagian diperkirakan akibat dari masih rendahnya komitmen guru-guru dalam melaksanakan tugas. Sahertian (1994) mengatakan bahwa dengan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas, guru akan dapat mencapai tujuan pengajaran sekaligus meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab guru. Komitmen, kesadaran dan tanggungjawab inilah yang disebut dengan etos kerja guru, dari hal ini jelaslah

bahwa apabila etos kerja yang dimiliki seorang guru guru tinggi secara otomatis prestasi kerja guru itu sendiri akan bagus dan dengan sendirinya kualitas pendidikan akan dapat ditingkatkan dalam rangka mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Demikian pula halnya dengan kepuasan kerja. Apabila guru menikmati pekerjaan dan merasa dihargai dengan apa yang dilakukannya maka dengan sendirinya akan dapat meningkatkan prestasi kerja guru yang berhubungan dengan peningkatan kualitas pendidikan

Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja para guru sudah dilakukan melalui berbagai cara, namun upaya tersebut belum cukup untuk memperbaiki kualitas pengajaran di SMA Negeri Se Kota Binjai. Oleh karena itu, perlu diteliti bagaimana hubungan etos kerja dan kepuasan kerja guru dapat meningkatkan prestasi kerja guru di sekolah tersebut sehingga kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.

Dari uraian di atas, maka dapat ditegaskan bahwa melalui etos kerja dan kepuasan kerja yang tinggi dari seorang guru akan mampu menghasilkan prestasi kerja guru yang tinggi pula. Untuk itu, perlu dilakukan penelitian secara ilmiah untuk menjelaskan etos kerja dan kepuasan kerja. Hal-hal apa yang sudah berjalan selama ini, dan hal apa yang belum berjalan dalam program peningkatan prestasi kerja guru melalui peningkatan etos kerja dan kepuasan kerja dimasa depan.

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut : (1) Apakah iklim dan suasana

kerja mempunyai hubungan dengan prestasi kerja guru? (2) Apakah penghargaan non-materi mempunyai hubungan dengan prestasi kerja guru? (3) Apakah sistem birokrasi mempunyai hubungan dengan prestasi kerja guru? (4) Apakah motivasi kerja mempunyai hubungan dengan prestasi kerja guru? (5) Apakah gaya kepemimpinan mempunyai hubungan dengan prestasi kerja guru? (6) Apakah kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan prestasi kerja guru? (7) Apakah etos kerja mempunyai hubungan dengan prestasi kerja guru? (8) Apakah kepuasan kerja dan etos kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan prestasi kerja guru?

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut di atas, berkaitan dengan prestasi kerja guru agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus, maka pada penelitian ini masalah dibatasi pada hubungan antara etos kerja dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Masalah tersebut penting untuk dapat diketahui dan dikaji secara mendalam melalui penelitian ini, sehingga memungkinkan dapat ditemukan beberapa alternatif cara pemecahannya.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan positif yang berarti etos kerja dengan prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Binjai?

2. Apakah terdapat hubungan positif yang berarti kepuasan kerja dengan prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Binjai?
3. Apakah terdapat hubungan positif yang berarti antara etos kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Binjai?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan:

1. Hubungan etos kerja dengan prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Binjai.
2. Hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Binjai.
3. Hubungan antara etos kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Binjai.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam peningkatan mutu dan kualitas guru. Di samping itu, akan memberikan kontribusi terhadap perkembangan peningkatan kualitas pendidikan dan mendorong guru untuk lebih meningkatkan etos kerja dan semangat untuk bekerja sehingga menimbulkan semangat untuk berprestasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan khususnya

dalam bidang pengembangan sumber daya manusia khususnya guru dalam hal peningkatan etos kerja, kepuasan kerja serta prestasi kerja.

Secara praktis penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak terkait dalam upaya pengembangan kualitas pendidikan melalui peningkatan etos kerja dan kepuasan kerja dan hubungannya dengan prestasi kerja guru SMA di Kota Binjai. Beberapa manfaat praktis antara lain : (1) Bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kerja melalui peningkatan etos kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas diri, (2) Bagi Kepala Sekolah agar memperhatikan prestasi kerja guru dengan melihat faktor kepuasan dan etos kerja guru sebagai acuan peningkatan kinerja seorang guru, (3) Bagi pengelola dan penyelenggara serta pemegang kebijakan (Dinas Pendidikan) sebagai masukan dalam merumuskan kebijakan serta menyusun rencana program pengembangan peningkatan etos kerja guru dan kepuasan kerja sebagai faktor peningkatan prestasi kerja guru., (4) Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang etos kerja, kepuasan kerja serta prestasi kerja guru dalam peningkatan kualitas pendidikan sekolah.