

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah proses yang dengan sengaja dilaksanakan semata-mata bertujuan untuk mencerdaskan. Melalui proses pendidikan akan terbentuk sosok-sosok individu sebagai sumber daya manusia yang akan berperan besar dalam proses pembangunan bangsa dan negara. Oleh karena itu peran pendidikan sangat penting sebab pendidikan merupakan kunci utama untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki perilaku yang baik.

Hubungan antar proses pendidikan dengan terciptanya sumber daya manusia merupakan suatu hubungan logis yang tidak dapat dipisahkan. Hal ini sesuai dengan pengertian pendidikan itu sendiri. Mc. Donald (2005) memberikan rumusan tentang pendidikan: “... *is a process or an activity which is directed at producing desirable in the behavior of human being*”.

Pendidikan adalah suatu proses atau kegiatan yang bertujuan menghasilkan perubahan tingkah laku manusia. Secara sederhana, perubahan tingkah laku yang terjadi disebabkan oleh terjadinya perubahan pada tiga unsur meliputi unsur kognitif, afektif dan psikomotor.

Pendapat ini sejalan dengan pendapat Surakhmad (2009) yang mengemukakan bahwa:

Pendidikan atau dipersempit dalam pengertian pengajaran, adalah satu usaha yang bersifat sadar tujuan, dengan sistematis terarah pada perubahan tingkah laku. Menuju ke kedewasaan anak didik. Perubahan itu menunjuk pada suatu proses yang harus dilalui. Tanpa proses itu perubahan tidak mungkin terjadi, tanpa proses itu tujuan tak dapat dicapai. Dan proses yang dimaksud di sini adalah proses pendidikan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, menyebutkan bahwa: “Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang”. Dari beberapa pengertian tentang “pendidikan” sebagaimana dikutip tersebut di atas sangat jelas bahwa pendidikan suatu kegiatan dalam upaya untuk mengubah tingkah laku objek didik ke arah positif. Pendidikan merangkum segi-segi intelektual, afektif dan psikomotorik manusia, juga menyentuh cipta rasa dan karsa. Pendidikan juga merangsang pikiran-pikiran, perasaan dan kehendak manusia untuk bertindak secara bijaksana dengan mempertimbangkan lingkungan.

Pada dewasa ini, upaya-upaya pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan telah menjadi bahan wacana dan pemikiran para pakar pendidikan di Indonesia sehubungan dengan masih sangat rendahnya mutu pendidikan pada saat ini. Mutu pendidikan yang diharapkan pada setiap jenjang sekolah, mulai dari Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), Sekolah Menengah Umum/ Kejuruan (SMU/ SMK), sampai dengan Perguruan Tinggi (PT), minimal dapat mencapai tingkat ketercapaian tujuan pendidikan berdasarkan pada standar-standar tertentu.

Penetapan standar kompetensi siswa sebagai standar pencapaian minimal dari hasil proses pendidikan dilatarbelakangi oleh suatu harapan agar

dapat tercipta pemerataan mutu minimal sebagai hasil proses pendidikan pada sekolah menengah umum. Hal ini menunjukkan satu kenyataan bahwa hasil pendidikan di Indonesia setelah lebih setengah abad kemerdekaannya, masih belum mencapai hasil yang diharapkan. Pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional (2000) sangat menyadari tentang kenyataan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia, seperti pernyataan berikut ini:

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, .... Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang merata. Sebagian sekolah, terutama di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup mengembirakan, lainnya masih memprihatinkan.

Untuk meningkatkan mutu pada bidang pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti: mutu masukan pendidikan, mutu sumber daya pendidikan, mutu guru dan pengelola pendidikan, mutu proses pembelajaran, sistem ujian dan pengendalian mutu, serta kemampuan pengelola pendidikan untuk mengantisipasi dan menangani berbagai pengaruh lingkungan pendidikan. Tanpa mengabaikan peranan faktor penting lainnya, mutu guru telah ditemukan oleh berbagai studi sebagai faktor yang paling konsisten dan kuat dalam mempengaruhi mutu pendidikan (Depdikbud, 2010).

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru merupakan

komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Guru dalam era globalisasi memiliki tugas dan fungsi yang lebih kompleks, sehingga perlu memiliki kompetensi dan profesionalisme yang standar. Kompetensi guru lebih bersifat personal dan kompleks serta merupakan satu kesatuan utuh yang menggambarkan potensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai, yang dimiliki seorang guru yang terkait dengan profesinya yang dapat direpresentasikan dalam amalan dan kinerja guru dalam mengelola pembelajaran di sekolah. kompetensi ini yang digunakan sebagai indikator dalam mengukur kualifikasi dan profesionalitas guru pada suatu jenjang dan jenis pendidikan (Mulyasa, 2007).

Profesionalisasi guru telah banyak dilakukan, namun pelaksanaannya masih dihadapkan pada berbagai kendala, baik di lingkungan Depdikbud maupun di lembaga pencetak guru. kendala yang melekat di Depdikbud misalnya, adanya gejala kekurangseriusan dalam menangani permasalahan pendidikan, seperti juga menangani masalah guru. Gejala tersebut antara lain: adanya ketidaksinambungan antara berbagai program peningkatan kualitas pendidikan dan kualitas guru yang ditanganinya, serta tidak adanya fokus dalam peningkatan kualitas guru, sehingga terkesan berputar-putar di tempat.

Kendala yang muncul di lembaga pencetak guru antara lain: tidak ada lembaga yang secara khusus menangani dan menyiapkan guru, seperti IKIP zaman dulu. Fenomena lainnya terkait dengan penghargaan yang belum memadai terhadap profesi (pekerjaan) guru, bahkan sebagian masyarakat menganggap pekerjaan guru dapat dilakukan oleh siapa saja tanpa melalui pendidikan tertentu. Di samping itu, kualitas dosen, sarana dan prasarana, sumber belajar, kurikulum dan dana penunjang kegiatan pendidikan di lembaga pencetak guru masih belum menunjang terciptanya guru profesional.

Kendala lainnya muncul dari guru sendiri. Banyak guru yang menganggap pekerjaannya sebagai rutinitas biasa. Mereka hanya datang pagi hari, masuk kelas, tinggalkan catatan, lalu langsung pulang ketika bel berbunyi. Tidak ada upaya lebih baik dan sungguh-sungguh dalam melayani peserta didik sepenuh hati. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa guru tidak puas dengan pekerjaannya. Seorang guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan dampak pada peningkatan kinerjanya. Wuisan (2007) mengemukakan kepuasan berdampak pada: (1) tingkat absensi; (2) perputaran tenaga kerja; (3) semangat kerja; (4) keluhan-keluhan; dan (5) masalah-masalah personalian vital lainnya. Sebaliknya pada guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan selanjutnya akan berakibat frustrasi, semangat kerja rendah, cepat lelah, bosan, emosional tidak stabil dan sebagainya. Ketika kondisi dan aspek-aspek tersebut di atas tidak kondusif dalam mencapai hasil yang diharapkan. Johan (2002) merumuskan kepuasan kerja sebagai respons umum

pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didupatkannya dari tempatnya bekerja.

Dengan semakin baiknya kepuasan guru dalam bekerja akan memberikan hasil yang optimal dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan pendidik sebagaimana yang dituangkan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Hasil observasi awal yang peneliti lakukan terhadap beberapa SMP di Kecamatan Percut Sei Tuan selama bulan Agustus 2012, menunjukkan gejala kekurangan guru dalam bekerja di sekolah. Beberapa indikasi yang terlihat di antaranya: guru terlambat masuk mengajar di kelas, guru sering meminta siswa menuliskan materi di kelas, dan guru menggunakan RPP tahun sebelumnya tanpa melakukan perubahan. Dari informasi kepala sekolah beberapa SMP di Kecamatan Percut Sei Tuan, banyak kepala sekolah yang kurang puas dengan guru di sekolah. Mereka menyatakan berbagai alasannya, seperti: guru sering tidak masuk dengan berbagai alasan dan tanpa pemberitahuan sehingga sering kelas kosong tanpa ada guru pengganti, guru jarang memberi masukan dalam rapat program sekolah, guru sering tidak menerima bila ditugaskan mengikuti pelatihan peningkatan mutu mengajar,

dan sebagainya. Para pengawas SMP yang dimintai keterangan oleh peneliti, memberikan alasan yang hampir sama dengan kenyataan yang dilihat peneliti. Pengawas memberikan gambaran bahwa guru tidak mengganti RPP nya setiap tahunnya-guru hanya menggunakan RPP lama yang diganti tanggalnya saja, guru tidak berkenan menggunakan metode mengajar baru yang lebih variatif dan menarik perhatian siswa, guru sering kehabisan bahan dalam mengajar, dan lain sebagainya.

Kenyataan ini juga menunjukkan bahwa guru tidak merasa puas dengan tugasnya sebagai pengajar, karena guru hanya beranggapan bahwa pekerjaannya hanya merupakan rutinitas belaka. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Meskipun pekerjaan itu beresiko atau mempunyai tingkat tekanan yang tinggi, jika seseorang sudah merasa puas berada di suatu sekolah, maka segala sesuatu yang dikerjakan pasti membuahkan hasil yang maksimal (Murtanto dan Djasmin, 2005). Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan guru dalam melaksanakan tugasnya, salah satunya diutarakan Luthans (2006) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi lima dimensi, yakni: (1) pekerjaan itu sendiri; (2) gaji; (3) kesempatan promosi; (4) pengawasan; dan (5) rekan kerja. Dari faktor-faktor di atas, peneliti memprediksi beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yakni: pekerjaan itu sendiri, pengawasan, dan motivasi kerja.

Guru yang bermutu adalah mereka yang mampu membelajarkan murid secara efektif, sesuai dengan kendala, sumber daya, dan lingkungannya. Di lain pihak, upaya menghasilkan guru yang bermutu juga merupakan tugas yang tidak mudah. Mutu guru juga berarti tenaga pengajar yang mampu melahirkan lulusan yang bermutu, sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan berbagai jalur, jenis, dan jenjang pendidikan. Di lain pihak, mutu guru sangat berkaitan dengan pengakuan masyarakat akan status guru sebagai jabatan profesional. Sikap keragu-raguan terhadap mutu profesi guru dewasa ini sering terlontar dikalangan masyarakat, merupakan akibat dari persiapan tenaga guru yang belum memadai. Banyak pihak yang mengungkapkan bahwa mutu profesi guru cenderung belum didasarkan pada konsep yang jelas dan konsisten agar memperoleh pengakuan khusus dari masyarakat. Persepsi guru mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status, dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja guru yang bersangkutan yang meliputi: interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi.

Persepsi pada hakekatnya merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan maupun lewat penciuman. Aspek perasaan dan penghayatan disini dirasa kurang tepat sebagai alat penerima informasi dari lingkungan, tetapi perasaan dan penghayatan merupakan kelanjutan dari proses informasi yang diterima melalui

penglihatan, pendengaran, perabaan, penciuman ataupun alat perasa. Gambaran di atas sejalan dengan pendapat Robbins (2007), “Persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses dengan mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.” Pendapat lain dikemukakan oleh Said dan Junimar (2005), bahwa: “Persepsi adalah proses yang membeda-bedakan rangsang yang masuk untuk selanjutnya diberikan maknanya dengan bantuan beberapa faktor.” Informasi yang diterima individu mengenai objek, peristiwa, kegiatan atau ide, kemudian diorganisasikan dan diinterpretasikan sehingga melahirkan pendapat atau pandangan. Banyak faktor yang mempengaruhi seseorang dalam menginterpretasikan informasi yang diterimanya tentang objek, peristiwa, ide atau kegiatan tertentu, diantaranya pengalaman, motivasi, kecerdasan dan intensitas perhatian yang diberikan.

Dalam melaksanakan tugas mengajarnya, seorang guru mendapatkan bimbingan dan pembinaan dari kepala sekolah. hal ini sejalan dengan tugas kepala sekolah yang mencakup pemberian pembinaan dan pengadaan supervisi (pengawasan) terhadap guru dalam upaya peningkatan kinerja guru tersebut. Pengawasan (supervisi) merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja (Luthans, 2006). Pengawasan dalam hal ini dilakukan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah. Kepemimpinan dalam sebuah sekolah merupakan fenomena yang menarik untuk diamati. Peran sekolah sekarang ini sedang diuji. Hal ini merupakan sebuah peluang untuk menunjukkan kesiapan

dan kemampuan sekolah-sekolah untuk menjawab kepercayaan masyarakat tersebut.

Pengawasan yang dilakukan juga harus bertitik tolak pada rencana kegiatan yang akan dikerjakan. Adanya rencana yang terprogram yang dilakukan akan mengakibatkan pengawasan menjadi lebih efektif. Hal ini sesuai dengan arti pentingnya pengawasan yang dikemukakan oleh Handoko (2009), ada beberapa faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi yaitu: karena perubahan lingkungan organisasi, peningkatan kompleksitas organisasi, kesalahan-kesalahan dan kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

Selain mendapat pembinaan dan pengawasan dari kepala sekolah, seorang guru harus memiliki motivasi dalam bekerja. Motivasi akan mendorong seorang guru bersungguh-sungguh dalam bekerja. Guru akan bekerja semampunya tanpa berharap bantuan dari orang lain. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong pemain untuk aksi atau mendukung memberi tindakan nyata untuk menyatakan aksinya. Berarti ada dorongan dari pribadi karena kemauannya dan disebabkan dari dalam diri dan lingkungan kerja (Munandar, 2008). Lebih lanjut dinyatakan, tipe motivasi berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri seperti kecocokan pada pekerjaan, pekerjaan maupun target sesuai dengan yang diharapkan, rasa tanggung jawab karena merasa dipandang penting, kesempatan berkembang, dan kesempatan karir.

Dari uraian di atas dapat diprediksikan bahwa kepuasan kerja guru mempunyai hubungan dengan persepsi guru terhadap pekerjaan, supervisi

kepala sekolah, dan motivasi kerja. Untuk menguji hal tersebut, perlu dilakukan penelitian dengan judul: Hubungan antara persepsi guru terhadap pekerjaan, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

## **B. Identifikasi Masalah**

Peningkatan mutu pendidikan harus terus dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia. Hal ini mutlak dilakukan karena dengan pendidikan seorang manusia mendapat pengetahuan dan keterampilan yang berguna baginya di masyarakat. Salah satu cara menerapkan perbaikan mutu pendidikan adalah dengan mengawasi secara penuh dan berkelanjutan setiap proses pendidikan di sekolah-sekolah.

Dalam hal ini keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan bergantung pada banyak faktor, salah satu faktor penting dalam keberhasilan sekolah adalah kepuasan guru dalam bekerja. Kepuasan kerja secara konseptual merupakan kematangan psikologi seorang guru terhadap hal-hal yang dialaminya berkaitan dengan pekerjaannya di sekolah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru antara lain: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) kesempatan promosi, (4) pengawasan, (5) rekan kerja, (6) persepsi guru terhadap pekerjaannya, (7) supervisi kepala sekolah, dan (8) motivasi kerja.

### C. Pembatasan Masalah

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Untuk keberhasilan guru dalam melaksanakan pekerjaannya di sekolah ditentukan banyak faktor, salah satu faktor yang dominan mempengaruhi guru adalah kepuasan kerja. Seorang guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan dampak pada peningkatan kinerjanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi dalam penelitian ini dibatasi hanya pada persepsi guru terhadap pekerjaan, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja. Sedangkan subjek dalam penelitian ini dibatasi hanya pada guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

### D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah disebutkan di atas, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
2. Apakah terdapat hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
4. Apakah terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap pekerjaan, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

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

Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara persepsi guru terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
2. Hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
3. Hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
4. Hubungan antara persepsi guru terhadap pekerjaan, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

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

1. Manfaat Teoretis

Manfaat secara teoretis dalam penelitian ini adalah dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru dalam

peningkatan kepuasan kerja guru dan sebagai masukan atau informasi bagi instansi dalam peningkatan kepuasan kerja guru.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Guru

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam peningkatan mutu pendidikan.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam melihat keterhubungan antara persepsi guru terhadap pekerjaan, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru.

### b. Bagi Kepala Sekolah

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan persepsi guru terhadap pekerjaan, supervisi kepala sekolah, dan kepuasan guru selama berada di kelas dan sekolah.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam upaya terus meningkatkan kepuasan kerja pada guru.

### c. Bagi Sekolah

Memberikan masukan tentang upaya peningkatan kepuasan kerja pada guru dalam mengajar, mengingat kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi oleh persepsi guru terhadap pekerjaan, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja.