

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran yang signifikan dan bahkan merupakan pranata utama dalam penyiapan SDM. Pada dasarnya, pendidikan menyiapkan peserta didik untuk hidup di masa mendatang yang akan ditandai dengan perubahan dalam segala aspek termasuk perkembangan teknologi yang begitu pesat. Lembaga pendidikan harus merubah tujuannya dengan tidak hanya melatih peserta didiknya menguasai suatu keterampilan, akan tetapi lebih dari itu juga harus menyiapkan mereka untuk memiliki kemampuan adaptasi yang baik, mampu hidup berdampingan dengan baik dalam masyarakat yang multikultur, multireligi, dan multi etnis.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, 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 keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum.

Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru sebagai subyek pendidikan sangat menentukan

keberhasilan pendidikan itu sendiri. Harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Meskipun fasilitas pendidikannya lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, maka mustahil akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama yaitu mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, menilai, melatih serta mengevaluasi peserta didik mulai dari pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Mendidik artinya meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar artinya meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, dan melatih artinya mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, maka guru dituntut mempunyai kemampuan dan keterampilan tertentu. Seorang guru perlu memperhatikan peningkatan profesionalitas guru dari aspek yang lain seperti peningkatan terhadap kepuasan kerja guru, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan profesionalitasnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru seperti yang diharapkan.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para guru dalam sebuah lembaga pendidikan, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Kondisi kerja yang aman, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktivitas merupakan keinginan dari setiap karyawan atau pegawai di suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Sondang P. Siagian,

2014, h. 295). Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan kinerja dan kesuksesan dalam bekerja. Pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja yang berkaitan dengan keinginan yang besar untuk keluar dari pekerjaan, meningkatnya stres kerja, menurunnya absensi, menurunnya pelaksanaan tugas dan munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi pendidikan.

Secara formal, guru tidak hanya bekerja di kantor, tetapi harus dapat merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga guru tidak akan merasa jenuh dan lebih tekun dalam beraktivitas. Guru akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Guru akan lebih puas dalam bekerja apabila menyukai situasi kerjanya dari pada yang tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penafsiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memengaruhi kinerja guru. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja guru yang tinggi maupun rendah. Sutrisno (2017, h. 74) mengatakan, "kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang,

perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas...”. Hal ini akan berdampak pada kinerja guru.

Menurut Mangkunegara (2009, h. 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru sangat diharapkan oleh para siswa, oleh karena itu guru harus bisa menjadi contoh dan panutan yang baik terhadap siswanya. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal agar kinerja guru dapat dirasakan oleh para siswanya. Kinerja guru bagus, maka tujuan visi dan misi sekolah juga akan bagus, begitu juga sebaliknya. Kinerja guru banyak didukung oleh kombinasi kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja para anggota organisasi. “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika...” (Sadiyo, 2014, h. 41).

Proses pengukuran kinerja acapkali membutuhkan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam meraih tujuannya. Tujuan utama di balik dilakukannya pengukuran adalah untuk meningkatkan kinerja secara umum. Pengukuran kinerja digunakan sebagai acuan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi. “Faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal guru, musyawarah guru mata pelajaran dan kelompok kerja guru” (Mulyasa dalam Rahmawati dan Tarsis, 2014, h. 56).

Guru SD Sekecamatan Pangaribuan, rata-rata guru yang memiliki tanggung jawab mengajar sekolah dasar di daerah Kecamatan Pangaribuan. Pangaribuan yaitu sebuah kecamatan yang terletak di kabupaten Tapanuli Utara, provinsi Sumatra Utara, Indonesia. Ibu kota kecamatan ini adalah desa Pakpahan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada bulan Maret 2022 s/d April 2022 di beberapa sekolah dasar di Kecamatan Pangaribuan bahwa peneliti melihat guru datang kesekolahpun kadang tidak tepat waktu kemudian guru ada yang absen atau tidak hadir sehingga kelas kosong. Masalah ini merupakan masalah yang berkaitan dengan kinerja guru. Kedua masalah ini menggambarkan bahwa ada masalah kinerja guru yang dipengaruhi beberapa faktor pastinya.

Berdasarkan wawancara pada beberapa guru, dapat disimpulkan bahwa guru honor mengeluhkan gaji mereka yang tiga bulan sekali baru dibayarkan, sehingga ada rasa malas untuk hadir kesekolah. Sementara guru PNS yang mana mengeluhkan benefit tunjangan sertifikasi yang kadang terlambat pembayarannya. Kemudian supervisi yang dilakukan kepala sekolah dan pengawas juga terbatas, apalagi kepala sekolah pun kadang tidak hadir tanpa diketahui keberadaannya oleh guru. Kemudian guru juga ada yang merasa tidak nyaman disekolah karena lingkungan kerja yang kurang kooperatif, ditambah lagi ada kesenjangan

pergaulan antara guru honorer dan guru PNS. Hal ini sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang guru.

Kepuasan kerja akan berdampak terhadap pencapaian target waktu menyelesaikan pekerjaan, dan kualitas yang dihasilkan. Sehingga guru yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja akan cenderung tidak mempunyai dorongan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sehingga guru merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini mirip pada penelitian yang dilakukan oleh Pujiyanti dan Sb. Handayani (2012); Ayu Kusumayani, Nyoman Natajaya, dan Bawa Atmadja (2013); serta Dassad (2015). Penelitian ini memiliki persamaan dengan ketiga penelitian tersebut dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Persamaan penelitian ini dengan dengan penelitian sebelumnya tampak dalam penggunaan kepemimpinan sebagai variabel moderasi, pada penelitian Pujiyanti dan Sb. Handayani (2012). Perbedaan utama penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek dan subjek penelitian. Objek penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Jumapolo, sedangkan subjek penelitian adalah guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Melalui pendekatan kontijensi peneliti ingin mengekstensi penelitian-penelitian sebelumnya, untuk menguji variabel kepemimpinan dalam memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Jumapolo. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Jumapolo. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan

kepala sekolah terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Jumapolo. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang dimoderasi variabel kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Jumapolo. Hipotesis dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Jumapolo. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Jumapolo. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh variabel kepemimpinan.

Berdasarkan tinjauan teoritis, masalah dan penelitian yang relevan diatas, dapat ditarik hipotesis yaitu terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja Guru. Dimana Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja pada guru. Begitu pula sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka semakin rendah pula kinerja guru. Berdasarkan hipotesis diatas, Peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD dan mengangkat judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Sekecamatan Pangaribuan Tahun 2022”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat tingkat kedisiplinan guru belum maksimal.
2. Hubungan sesama guru maupun staff yang kurang baik
3. Kesenjangan gaji guru PNS dan Honorer
4. Kepemimpinan kepala sekolah yang kurang baik

5. Lingkungan kerja yang kurang kondusif mempengaruhi prestasi kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, agar masalah yang diteliti lebih jelas dan fokus maka perlu diadakan pembatasan masalah. Batasan masalah dalam penelitian ini ialah “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Kepuasan Kerja Guru SD Sekecamatan Pangaribuan Tahun 2022?”
2. Bagaimanakah Kinerja Guru SD Sekecamatan Pangaribuan Tahun 2022?”
3. Bagaimanakah Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Sekecamatan Pangaribuan Tahun 2022?”

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah :

1. Untuk Mengetahui Kepuasan Kerja Guru SD Sekecamatan Pangaribuan Tahun 2022.
2. Untuk Mengetahui Kinerja Guru SD Sekecamatan Pangaribuan Tahun 2022.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Sekecamatan Pangaribuan Tahun 2022.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis baik secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut ini:

1. Manfaat Teoritis.

Adapun manfaat secara teoritis dari penelitian ini adalah hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah keilmuan, khususnya berkaitan dengan peran pemuda dalam pembangunan komunitas belajar di tengah-tengah masyarakat.

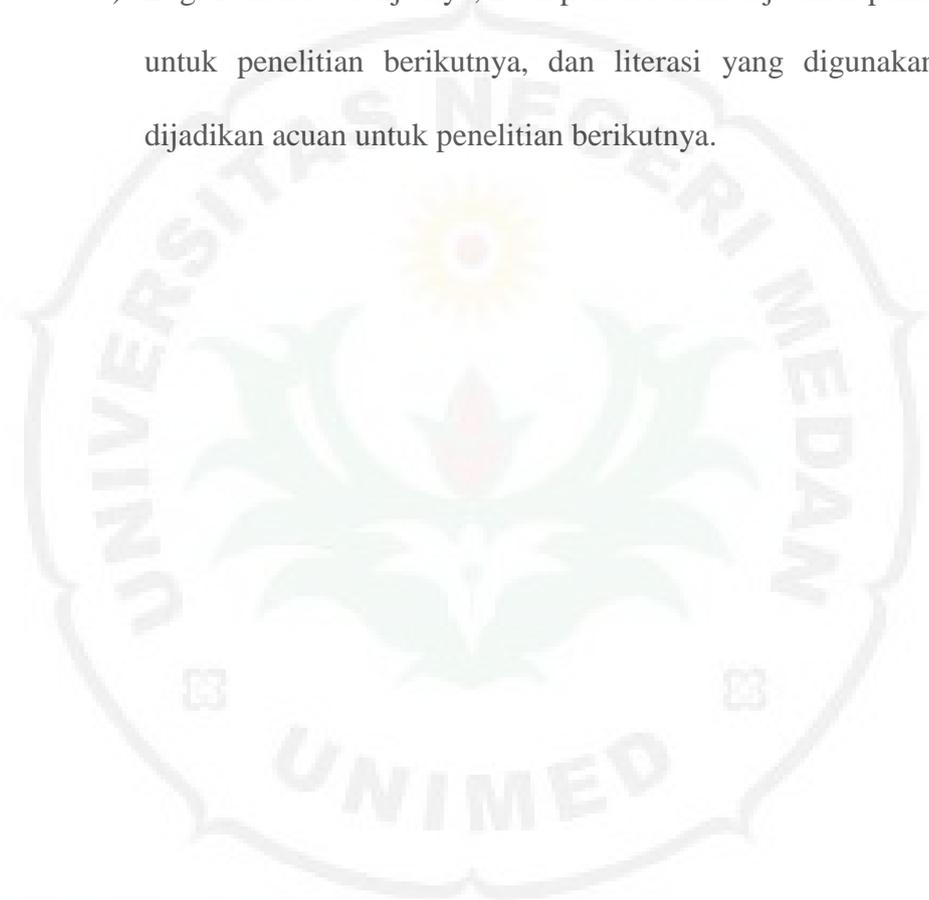
2. Manfaat Praktis.

Ada pun manfaat secara praktis dari penelitian ini adalah:

- a) Bagi Guru, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan juga sumber ilmu bagi para guru untuk dapat lebih mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang kemudian dapat dijadikan landasan bagi para guru dalam mengembangkan kinerjanya kedepannya terkhusus dalam medidik para peserta didik yang di masa mendatang tentunya akan menjadi generasi penerus bangsa yang berkualitas.
- b) Bagi Kepala Sekolah, penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam mengevaluasi kinerja guru yang tidak baik dan penyebab kepuasan guru di sekolah kurang baik.
- c) Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berkaitan dengan bagaimana kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru, dan hal ini perlu diperhatikan bersama

demi peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia kedepannya khususnya.

- d) Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini dijadikan pembandingan untuk penelitian berikutnya, dan literasi yang digunakan dapat dijadikan acuan untuk penelitian berikutnya.



THE
Character Building
UNIVERSITY