

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aktivitas guru merupakan bagian penting dari pendidikan, bahkan juga merupakan faktor penentu tingkat kualitas pendidikan. Mengajar dilakukan oleh guru dalam memenuhi tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru menentukan kualitas hasil pendidikan, karena dalam banyak hal guru adalah orang yang berinteraksi langsung dengan siswa selama proses pembelajaran. Hal tersebut bertujuan untuk menghadapi era globalisasi masyarakat Indonesia dituntut memiliki generasi muda yang berkualitas, cerdas serta mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan. Oleh karenanya guru sendiri dituntut memiliki kinerja yang tinggi sehingga dengan kinerja yang tinggi mampu meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki oleh bangsa Indonesia.

Menurut Colquitt et al. (2013:32-33), Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut Bennett et al. (2014:143), Kinerja didefinisikan sebagai perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi dan yang dapat diukur dalam kaitannya dengan kontribusi individu terhadap efektivitas organisasi. Menurut Bernardin & Russell (2010:324), Kinerja diartikan sebagai catatan hasil yang dicapai dalam pekerjaan atau aktivitas tertentu selama jangka waktu yang ditentukan. Dari penjelasan diatas menjelaskan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh suatu tindakan atau hasil kerja

perilaku kerja karyawan yang diharapkan mampu menunjukkan sesuatu yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sebagai seorang pegawai, guru wajib mempunyai keterampilan yang meliputi penguasaan ilmu, pengelolaan pengajaran dan pendidikan secara profesional, penguasaan metode adaptasi diri, dan kepribadian untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya, di samping itu, guru harus menjadi orang yang berkembang dan beremangat. Hal ini sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sementara itu kewajiban guru di Indonesia menurut Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab XI, Pasal 39 Ayat (2) adalah Perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, pelaksanaan nasehat dan pelatihan.

Akan tetapi, harapan tersebut belum seluruhnya dikerjakan oleh guru di Indonesia. Hal ini diperkuat dengan hasil survei UNESCO tentang kualitas kinerja guru di Indonesia yang menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa kualifikasi dan kinerja guru Indonesia masih jauh dari harapan guru mampu menghasilkan siswa yang berkualitas (Bappenas, 2017). Pengaruh kinerja mengajar guru Indonesia yang buruk terhadap produktivitas atau kualitas lulusan sangat penting. Peneliti Bank Dunia (World Bank), Rythia Afkar menilai bahwa kualitas guru di Indonesia rendah berdasarkan hasil survei yang pihaknya lakukan pada 2020. Hal itu disampaikan Rythia dalam rilis survei Bank Dunia terkait learning loss akibat pandemi Covid-19 di Indonesia selama 1,5 tahun terakhir. Dia

menyebut rendahnya kualitas guru RI itu mulai dari kompetensi dan kemampuan mengajar (CNN Indonesia 2021).

Setiap kualifikasi pelatih termasuk guru, memiliki harapan kinerja yang spesifik. Harapan kinerja guru dalam memberikan layanan pendidikan selalu dilandasi oleh motif altruistik, sikap empati, menghargai keberagaman dan mengutamakan kepentingan, selalu memperhatikan dampak jangka panjang dari layanan yang diberikan (Permendiknas No. 27 Tahun 2008).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa altruisme adalah suatu perilaku atau tindakan yang dilakukan secara sukarela untuk membantu orang lain dan menguntungkan orang yang ditolong. Guru yang selalu menghadapi siswa dengan berbagai karakteristik Guru yang kerap menjumpai siswa dengan karakter yang berbeda dan masalah tersebut membutuhkan tingkat empati yang tinggi sebagai bagian dari altruisme agar penyelenggaraan layanan konseling dapat berjalan dengan lancar dan agar siswa merasa nyaman berinteraksi dengan guru. Diduga perilaku *altruisme* guru mempengaruhi kinerja guru tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nikolaou (dalam Maghfiroh & Hikmatul, 2015:136) yang menyatakan bahwa ada dampak yang signifikan antara *altruisme* dengan kinerja.

Selain altruisme, etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang

ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

Selain etos kerja, Faktor lain yang meningkatkan kinerja guru adalah kepuasan kerja pribadi. Manusia harus selalu hidup, yang memotivasi mereka untuk selalu berusaha agar kebutuhannya terpenuhi, sehingga kebutuhan yang mereka jalani dapat berfungsi secara normal, harmonis dan seimbang, salah satunya dapat dipenuhi melalui pekerjaan. Seseorang mendapatkan kepuasan kerja dalam pekerjaannya ketika organisasi tempat mereka bekerja tahu bagaimana menghargai dan menghormati diri mereka sendiri, yang antara lain dapat memenuhi harapan mereka dalam bentuk penghargaan internal dan eksternal. Jika hasil memenuhi harapan maka akan menimbulkan kepuasan, tetapi sebaliknya jika hasil tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan maka akan menimbulkan ketidakpuasan. Hal ini menegaskan pada perilaku guru dalam sekolah yang sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasannya. Kepuasan kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang guru merasakan kepuasan dalam bekerja maka dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja guru.

Pada kenyataannya, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti kepada Pengawas MIN Medan di Kantor Kementerian Agama Kota Medan, kondisi guru yang ditemukan bahwa kinerja guru sekolah madrasah ibtidaiyah negeri

medan masih rendah. Hal ini dibuktikan dengan beberapa permasalahan yang ditemukan, antara lain: (a) masih ada guru yang tidak memiliki emosi positif (perasaan bahagia dan bersemangat ketika mengajar. Emosi positif ketika mengajar berkaitan dengan adanya kesejahteraan Subjektif); (b) masih ada guru yang belum mampu membuat perencanaan dan persiapan mengajar; (c) masih ada guru yang tidak menggunakan metode belajar secara bervariasi; (d) masih ada guru yang belum menguasai materi yang akan diajarkan kepada siswa; (e) masih ada guru yang belum mampu mengelola kelas; (f) masih ada guru yang masih belum sepenuhnya bisa memberikan penilaian objektif terhadap siswa; (g) masih ada guru yang hanya menggunakan sumber belajar seadanya; (h) masih ada guru yang jarang menangani siswa dengan nilai di bawah KKM; (i) masih ada guru yang belum bisa mengembangkan perangkat ajar untuk mendukung proses belajar mengajar; (j) masih ada guru yang jarang melaporkan hasil evaluasi kepada kepala sekolah. Oleh karena itu perlu adanya tindakan guru yang harus didorong dan dikembangkan di kalangan guru, didukung oleh semua pihak di sekolah. Karena kinerja guru saat ini masih dalam taraf normatif dan mengalir saja, tanpa ada peningkatan kinerja yang signifikan dan kurangnya kesadaran untuk mengembangkan keterampilannya dengan cara yang mendukung kinerja.

Studi pendahuluan yang dilakukan oleh Lubis & Hajar (2020:44), temuan penelitian ditemukan pengaruh langsung Altruisme terhadap Kinerja guru BK, pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap kinerja guru BK SMP, pengaruh langsung Kesadaran Situasi terhadap kinerja guru BK SMP, pengaruh langsung Pengambilan Keputusan terhadap kinerja guru BK SMP. terdapat pengaruh langsung

positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. A. Munandar (2019:116-118) mengemukakan hasil penelitiannya bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 16%. (2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 38,8%. (3) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, yaitu sebesar 24,1%. (4) Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 41,6%. (5) Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 27,7%. (6) Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 43,8%. (7) Terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 44,9%.

Selain itu, Sari (2019:69) mengemukakan hasil penelitiannya bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang memiliki etos kerja yang sedang karena etos kerja yang dimiliki sesuai dengan indikator dan kriteria yang telah ditentukan (2) guru di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang memiliki kinerja yang sedang karena kinerja yang dimiliki sesuai dengan indikator dan kriteria yang telah ditentukan (3) etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh hasil ($0,971 > 0,514$) maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak artinya ada pengaruh antara etos kerja dengan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Insanul Fitroh Palembang.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Seperti yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka direncanakan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh**

Altruisme, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru MI Negeri di Kota Medan.”

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan mengamati hal-hal dikemukakan pada latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut: (1) Apakah kompetensi dan kemampuan guru dalam mengajar berpengaruh terhadap kinerja guru? (2) Apakah rasa empati yang dimiliki guru berpengaruh terhadap kinerja guru? (3) Apakah altruisme yang dimiliki guru berpengaruh terhadap kinerja guru? (4) Apakah perilaku kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru? (5) Apakah semangat kerja mempengaruhi kinerja guru? (6) Apakah etos kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru? (7) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru? (8) Apakah imbalan/gaji berpengaruh terhadap kinerja guru? (9) Apakah sikap emosional dapat mempengaruhi kinerja guru? (10) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ditemukan banyak faktor yang dapat dikaitkan dengan kinerja guru dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, namun dalam penelitian ini peneliti membatasi penelitiannya sebagai berikut:

1. Variabel penelitian, adapun variabel dalam penelitian ini adalah altruisme, etos kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru. Peneliti ingin mengetahui apakah altruisme, etos kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru untuk mendukung teori-teori yang sedang dipelajari peneliti pada saat ini.

2. Subjek penelitian ini adalah guru MI Negeri di Kota Medan. Selama pengumpulan data dan seterusnya, lokasi penelitian juga mudah diakses oleh peneliti.
3. Tempat penelitian, adapun tempat penelitian yang akan dilakukan di MI Negeri di Kota Medan. Tempat penelitian ini dipilih berdasarkan kesesuaian dan kemudahan permasalahan dari variabel yang diuji.
4. Berdasarkan hal di atas, maka kinerja guru MI Negeri di Kota Medan di duga dipengaruhi oleh altruisme, etos kerja dan kepuasan kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah disebutkan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah altruisme berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru MI Negeri di Kota Medan?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru MI Negeri di Kota Medan?
3. Apakah altruisme berpengaruh terhadap kinerja guru MI Negeri di Kota Medan?
4. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MI Negeri di Kota Medan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MI Negeri di Kota Medan?

6. Apakah altruisme berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru MI Negeri di Kota Medan?
7. Apakah etos kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru MI Negeri di Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh altruisme terhadap kepuasan kerja guru di MI Negeri di Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja guru di MI Negeri di Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh altruisme terhadap kinerja guru di MI Negeri di Kota Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di MI Negeri di Kota Medan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru MI Negeri di Kota Medan.
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara altruisme terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru MI Negeri di Kota Medan.
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara etos kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru MI Negeri di Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian terpenuhi, maka penelitian ini akan bermanfaat secara teoretis dan secara praktis.

1. Manfaat secara teoretis
 - a. Pengembangan atau memperkuat teori-teori ilmiah yang berkaitan dengan ilmu manajemen dan perilaku organisasi kerja serta memelihara staf yang baik dalam lingkungan organisasi.
 - b. Pengembangan teori-teori ilmiah yang berkaitan dengan altruisme, etos kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru MI Negeri di Kota Medan.
2. Manfaat secara praktis adalah:
 - a. Bagi Kepala Dinas Pendidikan
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam merancang kegiatan yang dapat meningkatkan efektivitas guru.
 - b. Bagi Kepala Sekolah
Sebagai sumbangan pemikiran terhadap upaya peningkatan kinerja guru untuk membantu tercapainya tujuan program pendidikan.
 - c. Bagi guru
Bagi para pendidik/guru, hasil penelitian ini dimaksudkan untuk dijadikan sebagai bahan referensi agar efisiensi dapat ditingkatkan melalui peningkatan altruisme, etos kerja, kepuasan.

d. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk penelitian yang relevan dan selanjutnya dapat dikembangkan dengan melihat variabel selain yang diteliti.

