

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rendahnya kualitas sumberdaya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab, adalah jalan yang dapat ditempuh oleh bangsa Indonesia jika ingin berkiprah dalam percaturan global. Penataan sumber daya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa 2004: 4). Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu ditekankan karena berbagai indikator menunjukkan bahwa sistem pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan

kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Indikator kualitas suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, dan demikian pula sebaliknya.

Sumber daya manusia yang berpendidikan adalah modal utama dalam membangun dan mengembangkan perekonomian nasional. Semakin banyak sumber daya yang berpendidikan maka semakin mudah bagi suatu Negara untuk membangun dan mengembangkan perekonomiannya. Karena sumber daya manusianya telah menguasai keterampilan, pengetahuan, dan teknologi sehingga pemerintah lebih mudah dalam membangun dan mengembangkan perekonomian nasional.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional no. 20 tahun 2003 pasal 3 dinyatakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dalam perkembangan pendidikan di Indonesia, telah terjadi kemerosotan kualitas sumber daya manusia yang sangat mengkhawatirkan. Seperti dilaporkan dalam Human Development Report UNDP tahun 1997,

Indeks Pembangunan Manusia Indonesia berada pada peringkat 99. Tahun 2000 peringkat ini merosot menjadi 109 dan bahkan tahun 2003 peringkatnya menjadi 112. Peringkat Indonesia tersebut masih berada di bawah Vietnam. Begitu berat tantangan pendidikan yang harus dihadapi, yakni tantangan globalisasi, otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan guna pengembangan pendidikan yang relevan dengan lingkungan kehidupan warga belajar yang didukung oleh masyarakat. Tantangan yang lebih berat lagi berkaitan dengan rendahnya mutu dan relevansi pendidikan. Berdasarkan survei *The Political And Economic Risk Consultancy* (PERC) yang berbasis di Hongkong disimpulkan bahwa sistem pendidikan di Indonesia berada di urutan 12 di Asia. Urutan pertama dan kedua masing-masing diduduki Korea Selatan dan Singapura. Hasil survei yang berdasarkan kualitas tenaga kerja ini menunjukkan bahwa rendahnya kualitas tenaga kerja kita itu berhubungan dengan rendahnya kualitas sistem pendidikan sehingga dibandingkan dengan negara-negara tetangga Indonesia masih tertinggal. (<http://mutiara.student.umm.ac.id/2010/01/21/hello-world/>).

Setiap negara diseluruh dunia begitu menekankan pentingnya kualitas pendidikan. Salah satu langkah konkret untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah dengan menetapkan anggaran pendidikan yang lebih besar dibandingkan anggaran lainnya. China dan Korea Selatan menjadi dua negara yang begitu menekankan pentingnya pendidikan bagi rakyatnya. Anggaran pendidikan di China mencapai 13,1% dari anggaran negara, sedangkan di Korea Selatan anggaran pendidikan negara mencapai 18,9%.

Bandingkan dengan Indonesia yang memang mengalokasikan anggaran pendidikan sebesar 20%, namun pada prakteknya masih jauh dari kenyataan.

Realisasi anggaran pendidikan yang mencapai 20% dari total APBN negara harus bisa segera direalisasikan oleh pemerintah. Jangan sampai anggaran yang telah besar ini justru dikorup oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab. Penetapan sistem pendidikan yang baku serta tidak harus berubah pada setiap pergantian menteri harus bisa menjadi target pemerintah. Hal ini bisa memberikan kepastian bagi setiap pengajar dan sekolah. Kelengkapan fasilitas serta pemerataan kualitas pendidikan bagi setiap warga negara, khususnya pada daerah-daerah yang jauh dari pusat kota, sebaiknya juga perlu diperhatikan oleh pemerintah. Daerah-daerah seperti ini seharusnya menjadi fokus pemerintah karena banyak sekali masyarakat yang tidak memperoleh hak mereka dalam memperoleh pendidikan. (<http://edukasi.kompasiana.com/2010/02/18/peningkatan-kualitas-pendidikan-di-indonesia/>)

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain: guru, siswa, lingkungan pendidikan, manajemen sekolah, dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting, dan tanpa mengabaikan faktor penunjang lain, guru merupakan subjek pendidikan yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri.

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan

itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya.

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga professional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga yang professional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi professional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Peran motivasi guru, baik internal maupun eksternal, sangat penting bagi terciptanya guru yang profesional. Karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Gitosudarmo dalam Sutrisno (2009:115) menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar, ialah apa yang diinginkan oleh seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipenuhi, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai, kalau kita cermati antara kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku tujuan dan kepuasan ada hubungan dan kaitan yang kuat. Tiap perbuatan berkat adanya motivasi. Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan sesuatu kebutuhannya

tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk

diulang kembali, sehingga lebih kuat dan lebih mantap. (Sutrisno, 2009:118)

Seperti yang telah dikemukakan oleh Sutrisno (2009), bahwa terdapat hubungan yang erat antara kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku tujuan dan kepuasan. Oleh karena itu, selain motivasi, kepuasan kerja bagi guru sebagai tenaga pendidik juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Handoko dalam Sutrisno (2009:79) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Sutrisno, 2009:79).

SMP Negeri 1 Karanggeneng adalah sekolah setingkat dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang beralamatkan di Jl. Sumberwudi

Kec. Karanggeneng Kab. Lamongan .

SMP Negeri 1 Karanggeneng merupakan salah satu dari sekian banyak sekolah yang berusaha meningkatkan kinerja tenaga pendidiknya, baik dengan cara mengikutsertakan para tenaga pendidiknya ke berbagai pelatihan, pemberian motivasi, meningkatkan tingkat kepuasan kerja, maupun meningkatkan fasilitas sekolah guna menunjang kegiatan belajar mengajar. Dengan usahanya yang terus menerus meningkatkan kinerja tenaga pendidiknya, SMP Negeri 1 Karanggeneng pun meraih banyak prestasi yang menggembirakan. Seperti di tahun 2008 s/d 2010 merupakan tahun prestasi yaitu mendapatkan juara 1 sekolah berprestasi dari Kementrian agama secara Nasional, juara 1 Marching band tingkat nasional dan juara 1 Lomba Sekolah Sehat tingkat Nasional.

Bertitik tolak dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus SMP Negeri 1 Karanggeneng)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karanggeneng ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karanggeneng ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama- sama terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karanggeneng ?

1.3 Batasan Masalah

a. Objek Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada guru-guru yang aktif mengajar di SMP Negeri 1 Karanggeneng.

b. Variabel yang Diteliti

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.

c. Waktu Penelitian

Pengambilan data dilakukan pada tahun ajaran berjalan saat penelitian dilaksanakan.

d. Jenis Data

Data yang digunakan hanya berupa data primer yang dikumpulkan melalui angket/kuesioner kepada guru serta dokumentasi yang mendukung.

e. Ruang Lingkup Motivasi dan Kepuasan Kerja

Motivasi dan kepuasan kerja yang diteliti terbatas pada faktor-faktor internal dan eksternal yang dialami guru di lingkungan SMP Negeri 1 Karanggeneng, tidak termasuk faktor dari luar sekolah.

f. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru yang diukur menggunakan indikator tertentu seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi

pembelajaran, dan tindak lanjut pembelajaran sesuai standar yang berlaku

g. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis statistik yang sesuai.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja SMP Negeri 1 Karanggeneng .
2. Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SMP Negeri 1 Karanggeneng .
3. Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja SMP Negeri 1 Karanggeneng.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dan dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian yang sejenis.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Guru

Bagi para pendidik/guru, dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Sekolah

Bagi sekolah, dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam upaya pembinaan dan pengembangan guru secara efektif, sehingga mendukung pencapaian tujuan program pendidikan.