

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan instrumen yang sangat berpengaruh dalam memajukan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Sejalan dengan hal tersebut, undang-undang No. 20 tahun 2003 berbunyi “tujuan pendidikan nasional yang 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 beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”

Sekolah merupakan sarana yang tepat dalam menyalurkan tujuan pendidikan nasional dan memajukan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Namun sekolah tidak dapat bergerak sendiri untuk melakukan hal-hal tersebut, sekolah membutuhkan tenaga kependidikan lain. Salah satu tenaga kependidikan yang paling menunjang untuk mewujudkan terlaksananya tujuan pendidikan ialah guru. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia, maka dibutuhkan pula guru yang profesional. Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 pasal 8 juga menunjang hal tersebut, yang menyebutkan bahwa “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kualifikasi yang tercantum dalam undang-undang RI nomor 14 tahun 2005. Salah satu yang harus dimiliki seorang guru yang profesional adalah kompetensi profesional. Undang-undang no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa “kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya. Kompetensi ini juga

disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar atau sering disebut dengan bidang studi keahlian.”

Data yang terdapat dalam *Educational Statistics in Brief in Indonesian, Ministry of National Education* juga menunjukkan adanya kesenjangan antara Undang-Undang (UU) 14/2005 dengan realita di lapangan. UU tersebut menjelaskan tentang guru, dosen, dan Peraturan Pemerintah (PP) RI 19/2005 berkaitan dengan standar nasional pendidikan. Kenyataan di lapangan, masih banyak guru yang belum memenuhi kualifikasi sarjana (S1). Hal ini ditunjang dalam penelitian yang menyebutkan bahwa “...dari sebanyak 3.014.750 tenaga pendidik -mulai tingkat TK hingga perguruan tinggi- di Indonesia, menurut Djali, sekitar 58,35 % belum memenuhi standar kualifikasi sarjana. Jumlah tenaga pendidik yang belum memenuhi kualifikasi sarjana, paling banyak ditemukan pada jenjang pendidikan SD/MI. Untuk jenjang itu, jumlah guru SD/MI yang belum memenuhi standar sarjana sebanyak 1.256.245 atau sekitar 91,06%. Selain itu, masih banyak juga guru yang mengajar tidak sesuai dengan keahliannya,” tegas Djali di *Harian Suara Merdeka*, 25 Juli 2006 (Matori, 2012, hlm. 2).

Faktor yang menyebabkan rendahnya profesionalisme guru antara lain disebabkan oleh; (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh sebagian guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan diri, baik membaca, menulis, apalagi membuka internet; (2) belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di Negara-negara maju; (3) kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta yang mencetak guru asal jadi, atau setengah jadi, tanpa memperhitungkan outputnya kelak di lapangan, sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesinya; (4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi (Mulyasa, 2007, hlm. 10).

Dampak buruk yang akan terjadi terhadap guru adalah pembelajaran yang diberikan tidak akan tuntas dan guru tidak akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah untuk mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi yang menyebabkan guru akan senang melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah atau bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan mengakibatkan turunnya kinerja guru dan sebaliknya. (Strauss & Sayles, 1980, hlm. 5 – 6). Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti yang penting, baik bagi guru maupun sekolah terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja (Handoko, 1987, hlm. 145 – 146).

Guru dituntut pula untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orangtua dan masyarakat. Hal tersebut sejalan dengan tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen sumber daya manusia yaitu tingginya kualitas pelayanan, dan rendahnya complain dari pemakai. Dalam rangka mencapai tujuan akhir tersebut secara bertahap perlu dicapai tujuan-tujuan perantara yaitu diperolehnya SDM yang memenuhi syarat dan dapat menyesuaikan diri dengan organisasi; SDM yang memenuhi syarat dengan keterampilan, keahlian, dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan; SDM yang memenuhi syarat bersedia bekerja sebaik mungkin; SDM yang memenuhi syarat yang berdedikasi terhadap organisasi yang luas terhadap pekerjaannya. (Rivai, 2009, hlm. 13). Hal tersebut juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Achmad Ruky (dalam Sutrisno, 2009, hlm. 7) bahwa perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentu menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan jangka menengah dan jangka pendek hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi karakteristik (Perdani, 2010, hlm. 2) sebagai berikut :

1. Memiliki pengetahuan penuh tugas, tanggung jawab dan wewenangnya;
2. Memiliki pengetahuan (*knowledge*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh;
3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan;
4. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal.

SMK Negeri 11 Bandung merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan di Kota Bandung yang sudah mendapatkan akreditasi A dalam standar mutu pendidikan. Namun kepuasan kerja guru di SMK Negeri 11 Bandung masih perlu diperbaiki. Hal ini dapat dilihat dalam data-data yang mendukung fenomena tersebut. Salah satunya adalah data persentase kehadiran guru. hal ini ditunjang dengan peneliti lain yang menyatakan bahwa “(dengan asumsi rata-rata) salah satu indikator guru puas dengan pekerjaannya adalah sedikit absen daripada guru lainnya” (Michaelowa Katharina, 2002, hlm. 11). Hal ini sejalan dengan data lain yang dapat dijadikan pedoman dalam fenomena rendahnya kepuasan kerja guru di SMK

Negeri 11 Bandung diantaranya adalah rekapitulasi daftar hadir guru tetap pada 4 tahun ajaran terakhir sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Rekapitulasi Absen Guru Tetap Tahun Ajaran 2014-2018**

No.	Tahun Ajaran	Presentase Kehadiran
1	2014/2015	86,3%
2	2015/2016	84,8%
3	2016/2017	88,9%
4	2017/2018	88,3%

*Sumber: Tata Usaha SMK Negeri 11 Bandung*

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa kehadiran guru pada tahun ajaran 2014/2015 presentase kehadiran guru sejumlah 86,3% kemudian pada tahun ajaran 2015/2016 menurun dengan jumlah 84,8% dengan jumlah penurunan sejumlah 1,5%. Kemudian pada tahun ajaran 2016/2017 mengalami kenaikan menjadi 88,9% dengan jumlah kenaikan 4.1%. namun pada tahun ajaran 2017/2018 mengalami penurunan kembali sejumlah 0,6% dengan jumlah presentase kehadiran guru sejumlah 88,3%.

Sejalan dengan hal tersebut menurut survey (Fauziah, 2014, hlm. 2) yang menyatakan bahwa:

Berdasarkan hasil data uji kompetensi guru se Indonesia adalah sebagai berikut. Guru SD menguasai kompetensi rata-rata baru mencapai 38%, guru SMP 37,42%, guru SMA/SMK 37,18%. Kompetensi Kepribadian, guru SD rata-rata baru mencapai 48%, guru SMP 49,56% dan guru SMA/SMK 51,52%. Kompetensi Profesional, guru SD 35,33%, guru SMP 36,94%, guru SMA/SMK 36,40%. Kompetensi sosial, guru SD 43,60% guru SMP 46,10%, guru SMA/SMK 44,70%.

Jika dibuat dalam tabel, maka presentase kompetensi guru SMA/SMK adalah sebagai berikut;

**Tabel 1. 2**  
**Presentase kompetensi guru SMA/SMK se-Indonesia**

Kompetensi Pedagogik	37,18%
Kompetensi Kepribadian	51,52%
Kompetensi Profesional	36,40%
Kompetensi Sosial	44,60%

*Sumber: Fauziah, 2014, hlm. 2*

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi professional guru SMA/SMK merupakan kompetensi yang memiliki persentase terendah dibandingkan dengan presentasi kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Sehubungan dengan keterbatasan waktu dan kemampuan serta berdasarkan observasi yang penulis lakukan juga merujuk pada data empirik yang telah ada, maka penulis memfokuskan penelitian ini pada aspek kompetensi profesional sebagai aspek yang memengaruhi kepuasan kerja guru tetap di SMKN 11 Bandung.

Area kepuasan guru yang luas adalah suatu komponen penting di (dalam) keputusan karier tentang pengajaran. seperti di manapun karier, individu masuk dan meninggalkan profesi mengajar untuk banyak pertimbangan berbeda. Kekuatan pekerjaan mengajar adalah terdiri atas individu dari bervariasi latar belakang dan pengalaman bidang pendidikan yang secara konstan dalam membuat keputusan karier yang mempengaruhi peningkatan dalam kesatuan mengajar dan ketersediaan para guru (Kim dan Loadman, 1994, hlm. 1)

Berdasarkan penting nya hal tersebut, aspek kepuasan kerja guru berdampak terhadap kualitas generasi bangsa dan tujuan pendidikan di Indonesia, maka masalah ini merupakan aspek penting dalam dunia pendidikan untuk diteliti. Faktor kompetensi professional guru menarik merupakan hal krusial yang harus dimiliki oleh setiap guru sehingga peneliti ingin mengkaji aspek tersebut lebih dalam. Oleh karena itu penulis tertarik mengambil judul “*Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap di SMK Negeri 11 Bandung*”

Teori yang digunakan adalah teori perilaku organisasi, sedangkan metode yang digunakan adalah metode non eksperimen (*explanatory survey*).

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Fenomena yang diangkat dalam penelitian ini adalah aspek kepuasan kerja guru yang masih rendah. Masih banyak sekolah-sekolah di Indonesia yang belum memikirkan kepuasan kerja guru. Sedangkan sekolah yang mampu bersaing harus memikirkan tentang perkembangan potensi sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Keberhasilan pengembangan sekolah tergantung pada keberhasilan pengembangan guru. Oleh sebab itu, guru sebagai sentral dalam pendidikan sekolah tentu membawa Pengaruh

dalam proses belajar mengajar sehingga kepuasan kerja sebagai guru menjadi salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan. (Day, 1999, hlm. 2).

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kompetensi professional guru di SMK Negeri 11 Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja guru di SMK Negeri 11 Bandung?
3. Adakah Pengaruh kompetensi professional guru terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 11 Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini secara umum dilakukan untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian yang lebih dalam mengenai kompetensi professional dan kepuasan kerja guru. Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran tingkat kompetensi professional guru di SMK Negeri 11 Bandung
2. Gambaran tingkat kepuasan kerja guru di SMK Negeri 11 Bandung
3. Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 11 Bandung

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini ada dua macam, yakni kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritis yakni diantaranya hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya kajian mengenai manajemen sumber daya manusia, khusus nya terhadap kepuasan kerja guru yang diakibatkan oleh kompetensi professional guru. Sedangkan manfaat praktisnya antara lain dapat dijadikan bahan evaluasi bagi pihak SMK Negeri 11 Bandung kaitannya dengan Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 11 Bandung. Selain itu sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi

dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai kepuasan kerja guru terhadap kompetensi profesional guru.