

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji dari pelaksanaan pendidikan di Indonesia adalah kinerja guru. Kinerja guru merupakan komponen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Tanpa denyut keterlibatan aktif korps guru, kebijakan pembaruan pendidikan secanggih apa pun akan berakhir sia-sia (Sobandi, 2010, p. 25).

Kinerja guru yang rendah dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat ketercapaian tujuan pendidikan. Selain itu kinerja guru yang rendah berakibat pada prestasi belajar siswa, hal ini mengakibatkan lulusan yang kurang mampu menghadapi tuntutan jaman.

Fakta empirik menunjukkan bahwa guru di tiap provinsi di Indonesia sebagian besar berada pada kategori kurang. Data statistik Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) yang berisi analisis data pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menunjukkan bahwa secara nasional kinerja guru pendidikan dasar dan menengah sebesar 76.43% termasuk pada kategori kurang. Kinerja guru pendidikan dasar dan menengah terbesar ditempati oleh Provinsi Bali yakni sebesar 81.20% termasuk pada kategori pratama sedangkan kinerja guru pendidikan dasar dan menengah terkecil ditempati oleh Nusa Tenggara Timur sebesar 71.84% termasuk pada kategori kurang. Data tersebut menunjukkan sebanyak 30 provinsi termasuk pada kategori kurang dan hanya 4 provinsi termasuk pada kategori pratama, yaitu Bangka Belitung, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah dan Bali.

Rendahnya kinerja mengajar guru dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian kualifikasi guru dengan bidang studi yang diajarkan. Hal ini disebabkan oleh empat alasan. Pertama, guru tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan mengelola peserta didik. Kedua, kepribadian guru masih labil, sehingga sulit dijadikan teladan oleh para siswa dan masyarakat. Ketiga, kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat masih rendah. Keempat, penguasaan guru terhadap mata pelajaran masih dangkal (Musfah, 2011, p. 7).

SMK Sangkuriang 1 Cimahi yang terletak di Jalan Sangkuriang No. 76, Cipageran, Cimahi Utara, Kota Cimahi 40511 menjadi objek dalam penelitian ini. Responden penelitian ialah seluruh guru pada semua status baik itu PNS DPK, Guru Tetap Yayasan (GTY), Guru Tidak Tetap (GTT), dan Guru Honorer Yayasan (GHY) sebanyak 50 orang guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala SMK Sangkuriang 1 Cimahi, diperoleh keterangan bahwa kinerja guru belum mencapai hasil optimal. Hal tersebut dapat diketahui melalui keseharian guru dalam melakukan proses pembelajaran yaitu guru sering terlambat datang ke kelas, dalam mengajar guru sering tidak menggunakan waktu yang semestinya ditetapkan (kadang terlalu awal atau terkadang melebihi jam pelajaran yang seharusnya), ketika guru berhalangan hadir diganti dengan pemberian tugas kepada siswa serta pemberian pembelajaran masih dilakukan satu arah tanpa melibatkan siswa.

Hal serupa dapat pula dilihat dari hasil perhitungan Penilaian Kinerja Guru (PKG) pada rentang waktu lima tahun terakhir dimulai dari Tahun Ajaran 2013/2014 hingga pada Tahun Ajaran 2017/2018 diperoleh hasil yang fluktuatif, yaitu perolehan nilai yang mengalami naik turun serta belum semua indikator mencapai target 100% yang sekolah tetapkan.

Namun demikian, dalam mengatasi belum optimalnya kinerja guru, Kepala SMK Sangkuriang 1 Cimahi selalu memantau dan mengevaluasi kinerja dari para guru yaitu dengan melakukan rapat evaluasi dan supervisi secara rutin. Dengan begitu maka hasil kinerja yang tidak optimal sedapat mungkin ditingkatkan dan berangsur-angsur membaik dari tahun ke tahun.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mendorong timbulnya kinerja. Berdasarkan teori perilaku dari Robbins, faktor kepuasan dan motivasi merupakan faktor yang diduga kuat mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya motivasi dan kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2015, p. 9).

Locke (1969) berpendapat bahwa “tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaannya” (Munandar, 2001, p. 350). “Karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif daripada karyawan yang tak terpuaskan” (Robbins & Judge, 2015, p. 26).

“Motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja” (As’ad, 2002, p. 45). Timbulnya motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan sehingga mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Trisnaningsih (2003) menyebutkan “dengan motivasi kerja, diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi” (Erinta, Makhdalena, & Baheram, 2018, p. 42).

Namun, dalam kenyataannya tidak semua guru memiliki kepuasan kerja dan motivasi kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya guru dengan tingkat kehadiran dan prestasi kerja yang rendah. Bila hal itu terjadi maka akan timbul dampak negatif seperti mangkir kerja, mogok kerja, kerja lamban, rendah kerja dan kerusakan yang disengaja.

Seorang guru dalam mencapai kepuasan kerja tercermin melalui perilaku menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sedangkan untuk motivasi kerja tercermin dengan sikap antusias, giat, optimis, percaya diri, serta sikap pantang menyerah.

Untuk dapat memahami dan memecahkan fenomena belum optimalnya kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi, maka diperlukan suatu pendekatan sebagai langkah pemecahan masalah tersebut. Dalam hal ini, maka pendekatan yang digunakan ialah pendekatan perilaku organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, mengingat kinerja guru sangat penting dan berdampak langsung terhadap mutu pendidikan, maka masalah kinerja guru merupakan aspek penting yang perlu diteliti. Adapun faktor kepuasan dan motivasi guru sebagai faktor independen yang menarik untuk dikaji lebih dalam karena berkaitan langsung dengan kinerja guru. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk mengambil judul “**Pengaruh Kepuasan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi**”.

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Inti kajian penelitian ini adalah kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi, dengan asumsi bahwa tingkat kinerja guru belum optimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dikaji dalam penelitian ini adalah kepuasan dan motivasi.

Berdasarkan hal tersebut, pokok masalah yang akan diungkap dalam penelitian ini dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statement*) sebagai berikut : “Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi belum memiliki kepuasan dan motivasi yang tinggi atau dengan kata lain kepuasan dan motivasi masih dalam taraf yang rendah, dan hal ini menyebabkan kinerja guru yang belum optimal. Kondisi semacam ini harus segera ditangani mengingat bila tidak akan menimbulkan kualitas pendidikan yang buruk”.

1.3 Rumusan Masalah

Secara rinci, pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam bentuk rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan di SMK Sangkuriang 1 Cimahi?
2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi di SMK Sangkuriang 1 Cimahi?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi?
4. Adakah pengaruh antara kepuasan terhadap kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi?
5. Adakah pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi?
6. Adakah pengaruh antara kepuasan dan motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka secara umum tujuan penelitian ini ialah untuk memperoleh pengetahuan dan kajian mengenai kepuasan dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi secara langsung terhadap kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.

Adapun secara khusus, tujuan penelitian yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.
3. Untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.

4. Untuk mengetahui adakah pengaruh antara kepuasan terhadap kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.
5. Untuk mengetahui adakah pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.
6. Untuk mengetahui adakah pengaruh antara kepuasan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat menghasilkan informasi baru dan rinci yang dapat memberikan manfaat dalam menjawab masalah penelitian. Secara teoritik adalah untuk pengembangan tindak lanjut. Adapun manfaat atau kegunaan yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritik
 - a. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan yang berhubungan dengan kepuasan, motivasi dan kinerja guru.
 - b. Memberikan sumbangan pemikiran karena hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam memacu peningkatan kinerja guru.
 - c. Untuk mengembangkan teori-teori dari Ilmu Kependidikan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.
2. Manfaat Praktik
 - a. Memberikan sumbangan pemikiran dan pendapat bagi masyarakat pada umumnya dan bagi para praktisi pendidikan untuk membantu meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, sekaligus menerapkan ilmu yang telah penulis terima selama mengikuti perkuliahan di Program Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (FPEB), Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung.
 - b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi guru untuk dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi sehingga peningkatan kinerja guru dapat terlaksana.
 - c. Untuk mengetahui implikasi dari peningkatan kepuasan dan motivasi terhadap peningkatan kinerja guru.
 - d. Sebagai acuan bagi peneliti lain untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.