

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia pendidikan guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan. Profesi guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Menurut Djamarah (2002:41), guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Disamping itu Djamarah (2002:42) juga berpendapat bahwa baik mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang

guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi. Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, untuk itu mutu pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Guru yang profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya akan berupaya mengembangkan potensi yang ada pada peserta didik sebagaimana amanat Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 dalam Bab II Pasal 2 yang menegaskan bahwa Pendidikan Nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, beriman, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mewujudkan hal di atas, guru harus memiliki kinerja yang tinggi. Dengan adanya kinerja yang tinggi akan diperoleh keberhasilan, keinginan dan semangat kerja yang baik dalam melaksanakan tugas. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung melaksanakan tugas semaksimal mungkin.

Tuntutan terhadap guru yang profesional dan berkinerja yang tinggi merupakan sebuah kebutuhan, mengingat guru sebagai pelaksana pendidikan memegang peranan penting dan strategis dalam penentuan tercapainya tujuan pembelajaran. Guru tidak hanya bertanggung jawab menyampaikan pelajaran, tetapi ia juga harus dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Betapapun baik dan lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan, kurikulum,

media, sumber atau hebatnya teknologi pendidikan semua itu tidak akan berarti apa-apa jika tidak dibarengi dengan adanya kinerja yang tinggi dari guru.

Kinerja guru akan tampak lebih profesional, jika guru tersebut dapat mempersiapkan sendiri perangkat pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Harapan ini ternyata berbanding terbalik dengan fakta yang ditemukan di lapangan di mana Nuraini (2009: 90) menyebutkan masih ditemukan guru yang memiliki kinerja yang rendah dengan tidak menyusun sendiri silabus, rencana pembelajaran, tes yang terstandar dan perangkat pengajaran lainnya. Sementara itu Sanusi (1999: 34) menjelaskan bahwa kinerja guru secara rinci meliputi empat fungsi. Pertama, merencanakan program belajar-mengajar yang mencakup kegiatan: 1) perumusan tujuan instruksional, 2) penguraian dan mendiskripsikan satuan pokok bahasan, 3) perancangan kegiatan belajar-mengajar, 4) pemilihan media dan sumber belajar, dan 5) penyusunan instrumen evaluasi. Kedua, melaksanakan dan memimpin proses belajar-mengajar yang mencakup kegiatan: 1) pembimbingan dan pengarahan proses belajar-mengajar, 2) pengaturan dan pengubahan suasana belajar-mengajar, 3) penetapan dan pengubahan urutan kegiatan-belajar. Ketiga, menilai kemajuan belajar dengan kegiatan: 1) pemberian skor hasil evaluasi, 2) pentransformasian skor menjadi nilai, 3) penetapan peringkat. Akhirnya, Menafsirkan dan memanfaatkan berbagai informasi hasil penilaian dan penelitian untuk memecahkan masalah profesional kependidikan.

Namun pada kenyataannya dari hasil uji kompetensi awal (UKA) guru tahun 2012 untuk wilayah Sumut termasuk dalam kategori rendah. Dari 33 provinsi, Sumut menempati peringkat ke-25, dengan nilai rata-rata 37,4

berdasarkan hasil ujian UKA. Ini jauh di bawah rata-rata nasional yakni 42,25. UKA tahun 2012 telah dilaksanakan pada Pebruari 2012 lalu. Provinsi yang memiliki nilai rata-rata UKA tertinggi adalah Daerah Istimewa Jogjakarta dengan nilai rata-rata 50,1. Setelah Jogjakarta, provinsi yang masuk 10 besar adalah propinsi DKI Jakarta (49,2), Bali (48,9), Jawa Timur (47,1), Jawa Tengah (45,2), Jawa Barat (44,0), Kepulauan Riau (43,8), Sumatera Barat (42,7), Papua (41,1), dan Banten (41,1). Sedangkan untuk nilai tertinggi nasional adalah 97,0 dan nilai terendah adalah 1,0. Sehingga, rata-rata nasional nilai UKA 2012 ini adalah 42,25 dengan standar deviasi 12,72. Untuk terbaik kabupaten/kota diduduki Blitar, dengan skor 56,41. Tidak satu pun kabupaten/kota di Sumut yang masuk 10 besar terbaik. Yang ada justru masuk 10 besar terendah, yakni Nias Selatan, dengan skor rata-rata 30,28. Yang paling rendah adalah Halmahera dengan nilai 30,68. (Sumut Pos. 2012)

Fenomena kinerja guru yang kurang juga terlihat di sub rayon MIN Medan berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dan informasi dari pengawas satuan pendidikan, dalam berbagai hal masih banyak yang belum menunjukkan kinerja yang baik. Pada umumnya kurang baiknya kinerja dari para guru di Sub Rayon MIN Medan kurang siapnya guru menyusun perangkat pembelajaran (RPP) dan administrasi lainnya, masalah kedisiplinan yang menurun pada ketidakhadiran dan ketidaktepatan waktu pada saat mengajar, hal ini mengidentifikasi rendahnya kepatuhan guru dengan peraturan yang dilakukan ditempatnya bekerja, sehingga akan berpengaruh pada kinerja guru tersebut.

Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru diantaranya yang dianggap mempengaruhi guru adalah menyangkut kepuasan kerjanya. Dalam aktivitas kegiatan sehari-hari, guru sebagai individu dapat merasakan adanya kepuasan dalam bekerja. Menurut Hoppeck dalam As'ad (1999:56), bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan dan ketidakpuasan guru bekerja dapat berdampak baik pada diri individu guru yang bersangkutan, maupun kepada organisasi dimana guru melakukan aktivitas. Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan membuat berdampak positif terhadap perkembangan organisasi sekolah. Demikian sebaliknya, jika kepuasan kerja guru rendah maka akan berdampak negatif terhadap perkembangan organisasi sekolah. Guru yang membolos, mengajar tidak terencana, malas, mogok kerja, sering mengeluh merupakan tanda adanya adanya kepuasan guru rendah. Guru menjadi balas dendam atas ketidaknyamanan yang diberikan sekolah/kantor dengan keinginan/harapannya.

Dalam pelaksanaannya, kinerja mengajar akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah motivasi kerja dan kompetensi pedagogik guru. Motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru, karena motivasi kerja merupakan kondisi yang membangkitkan,

mendorong, menggerakkan, mengarahkan dan memelihara tingkah laku dalam bekerja di lingkungan kerjanya. Ekawarna (1995:58) menyatakan bahwa, guru sebagai individu yang bekerja di dalam suatu organisasi pendidikan akan melakukan tugas pekerjaan ataupun memberikan kontribusi kepada organisasi yang bersangkutan, dengan harapan akan mendapat timbal balik berupa imbalan (*rewards*) ataupun intensif dari organisasi tersebut. Guru dalam melakukan aktivitas kegiatan proses belajar mengajar, yaitu berupa mempersiapkan materi pengajaran, mengajar di kelas, ataupun melakukan evaluasi dari hasil belajar siswa, dengan harapan akan mendapatkan imbalan dari pihak sekolah yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan. Guru dalam hal ini akan merasa puas apa bila kinerja yang telah di lakukannya terbalas dengan imbalan yang sesuai.

Motivasi kerja merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia bertingkah laku dalam melaksanakan suatu kegiatan dan menggerakkan manusia untuk berprestasi karena prestasi merupakan kebutuhan individu manusia. Manusia yang memiliki kebutuhan berprestasi merupakan manusia berdaya, manusia yang memiliki etos kerja yang tinggi, dimana prestasi kerja yang tinggi merupakan tujuannya. Dengan demikian, faktor motivasi kerja ini diasumsikan dapat mempengaruhi kinerja mengajar (*Teaching Performance*) guru.

Engkoswara (1993 : 15) mengemukakan keterkaitannya antara motivasi dan kinerja pegawai, sebagai berikut : Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan peningkatan prestasi kerja dirinya.

Begitu urgennya peningkatan kinerja guru dan upaya penelusuran yang lebih mendalam terhadap permasalahan-permasalahan yang terjadi, maka perlu dilakukan penelitian yang intensif dan memadai guna mendapatkan informasi berkenaan dengan berbagai hal yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru dengan mengangkat judul penelitian “Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru di Sub Rayon Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Tembung”.

B. Identifikasi Masalah

Setelah menganalisis latar belakang permasalahan diatas maka dapat dilihat kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu baik faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Faktor kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, yaitu : a) Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja, b) Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah dan prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah, c) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, d) Kepemimpinan secara luas

meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru di Sub Rayon MIN Medan ?
2. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di Sub Rayon MIN Medan ?
3. Apakah terdapat hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama dengan kinerja guru di Sub Rayon MIN Medan ?

D. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran dan tujuan untuk :

1. Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di Sub Rayon MIN Medan.
2. Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di Sub Rayon MIN Medan.
3. Mengetahui hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama dengan kinerja guru di Sub Rayon MIN Medan.

E. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Bagi pengembangan ilmu sebagai sumbangan pemikiran bagi para ilmu dalam mengembangkan ilmu Psikologi Pendidikan khususnya tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru di Sub Rayon MIN Medan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi para guru diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman akan pentingnya meningkatkan kinerja guru
- b. Bagi kepala sekolah dari hasil penelitian ini diharapkan kepala sekolah agar dapat lagi meningkatkan manajemen sekolah tersebut berdasarkan kepada kepemimpinan yang digunakannya oleh kepala sekolah sehingga sekolah tersebut dapat lebih baik lagi dan menyertakan kualitas lebih efektif didalam dunia pendidikan, serta dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan tingkat kematangan guru yang pada akhirnya dengan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja guru.
- c. Bagi Kemenag kota medan dan kepada sekolah di Sub Rayon MIN Medan dapat dipergunakan sebagai acuan untuk peningkatan kinerja guru.