

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan mempunyai peranan sangat penting dalam keseluruhan aspek kehidupan manusia. Hal itu disebabkan pendidikan berpengaruh langsung terhadap perkembangan manusia, perkembangan seluruh aspek kepribadian manusia. Pendidikan menurut bahasa disebut proses melatih dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, pikiran, perilaku dan lain-lain terutama oleh sekolah formal.

Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam membangun karakter bangsa. Namun, dapat kita ketahui tidak semua masyarakat menikmati pendidikan itu dengan baik. Masih banyak anak bangsa yang tidak berpendidikan bahkan tidak pernah sekolah sekalipun. Bagaimana mungkin kita bisa bersaing secara global sedangkan pendidikan hanya di nikmati oleh orang-orang yang memiliki kemampuan untuk sekolah.

Sekolah merupakan salah satu sistem pendidikan yang berfungsi untuk membantu meningkatkan sumber daya manusia. Dari pendidikan yang diterima anak bangsa di bangku sekolah, akan mampu mengubah pola pikir dan daya kreativitas untuk menciptakan Negara dan taraf kesejahteraan yang baik dan perekonomian yang meningkat. Rancangan yang dibuat oleh pemerintah di bidang pendidikan dengan landasan operasionalnya adalah kurikulum. Kurikulum adalah seperangkat rencana dan tujuan, isi, dan bahan pelajaran yang dikembangkan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk tujuan pendidikan tertentu.

Mutu pendidikan maka tidak lepas dari kegiatan belajar mengajar. Kegiatan belajar mengajar di sekolah merupakan kegiatan yang paling fundamental. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang menampung peserta didik dan membina siswa agar memiliki kemampuan, kecerdasan, dan keterampilan. Proses pendidikan memerlukan pembinaan secara terkoordinasi dan terarah yang diharapkan siswa dapat mencapai prestasi belajar yang maksimal sehingga tercapainya tujuan pendidikan.

Dalam mengelola suatu sekolah, guru merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya guru, sekolah akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebaik apapun kurikulum yang diterapkan dalam dunia pendidikan, guru tetap berperan sangat besar untuk mencapai tujuan dari kurikulum tersebut. Peran guru sangat penting dan tidak dapat dibedakan antara guru yang telah bersertifikat dengan guru yang belum bersertifikat, keduanya tetap harus bekerja secara profesional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 1 ayat 1 mendefinisikan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Selanjutnya guru juga menyampaikan bahwa yang paling penting dalam kepuasan kerja guru adalah masalah gaji guru yang masih dianggap belum mencukupi kebutuhan guru. Kedua adalah berkaitan dengan hubungan kepala sekolah dengan bawahan yang kurang harmonis. Ketiga kurangnya kegiatan yang mendorong guru untuk melakukan kegiatan yang mampu menunjang pekerjaan dengan melibatkannya dalam sebuah pekerjaan tertentu (Khoiri, 2017:74).

Kepuasan kerja guru dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah. Banyak usaha yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Diantaranya adalah dengan melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan guru dalam mengajar, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan dan penataran, dan lain sebagainya. Namun, usaha yang sudah dilaksanakan tampaknya belum memperlihatkan hasil yang memuaskan.

Setiap organisasi termasuk sekolah memiliki permasalahan yang harus dihadapi. Kepuasan kerja guru adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan. Dalam penelitian ini untuk mengetahui dan meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah, ada beberapa faktor yang akan di bahas yaitu motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja. Keberhasilan prestasi peserta didik terlihat dari tinggi atau rendahnya motivasi belajar siswa serta kondisi lingkungan sekolah. Agar siswa dapat mencapai hasil belajar yang optimal, maka siswa harus memiliki motivasi belajar yang tinggi, namun pada kenyataannya tidak semua siswa memiliki motivasi belajar yang tinggi dalam belajar. Di sekolah tidak sedikit siswa yang memiliki motivasi belajar rendah. Untuk membantu siswa yang memiliki motivasi belajar rendah perlu dilakukan suatu upaya dari guru agar siswa yang bersangkutan untuk dapat meningkatkan motivasi belajarnya.

Motivasi dapat merupakan tujuan dan alat pembelajaran, karena merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan belajar. Dengan adanya motivasi, siswa akan terdorong untuk melaksanakan dan mengerjakan tugas belajarnya. Motivasi tidak hanya berasal dari dalam diri sendiri (internal) akan tetapi juga berasal dari luar (eksternal). Motivasi belajar siswa sangat penting terhadap proses belajar siswa di sekolah. Siswa yang memiliki motivasi belajar yang baik dan bersemangat maka akan lebih giat dan lebih cepat untuk menyerap ilmu yang diajarkan di sekolah. Siswa yang memiliki motivasi belajar yang baik biasanya memiliki semangat yang lebih baik, dan prestasi yang lebih baik.

Motivasi kerja yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Motivasi dari dalam seorang guru dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun kepala sekolah. Motivasi ada dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan. Motivasi ada dua bentuk yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran

tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Menurut Uno (2017:71) “Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang”. Karena besar kecilnya pengaruh motivasi seseorang tergantung pada banyaknya intensitas motivasi yang diberikan.

Masalah kebijakan dan administrasi yang belum mengatur lekat pada program sekolah untuk menjamin guru mempunyai rasa aman, hubungan antar pribadi menjadi penting dikarenakan kebutuhan guru akan jumlah jam di tiap semester sangat berpengaruh untuk income yang didapat, pengakuan atau penghargaan yang hanya wacana atau pelengkap administrasi akreditasi tanpa ada realisasi, dan tanggung jawab yang diberikan terlalu berlebih tidak sesuai dengan jobdesk seorang guru. Berdasarkan penjabaran di atas kepuasan kerja merupakan wujud dari kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dan juga merupakan hasil dari bentuk interaksi antara individu dan lingkungan pekerjaannya, ketika seseorang mendapatkan kesenangan dalam pekerjaannya, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimikinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Masalah yang selanjutnya terkait dengan kompensasi yang diberikan. Guru mengharapkan kenaikan gaji, gaji yang diberikan sekarang dinilai kurang sesuai dengan kebutuhan yang semakin meningkat. Guru berharap kenaikan gaji diberikan berkala dalam periode tertentu. Yang terjadi selama ini kenaikan gaji sangat jarang diberikan. Bahkan terjadi beberapa perpindahan guru dari sekolah satu ke sekolah lain. Kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru-guru sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi meliputi imbalan finansial serta tunjangan yang diterima oleh para guru sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Oleh karena itu perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila guru memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan

tak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada guru yang diterima secara langsung, rutin atau periode karena yang bersangkutan telah memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, dan kompensasi langsung meliputi gaji, insentif. Kompensasi langsung biasanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kepuasan kerja, Kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan (Parmin, 2017).

Lingkungan sekolah merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi hasil belajar peserta didik. Lingkungan sekolah juga merupakan tempat yang dapat mempengaruhi pembentukan sikap kepribadian seseorang. Sekolah manapun akan menuntut para peserta didiknya untuk menjadi pribadi yang baik sesuai dengan harapan bangsa karena kelak mereka akan menjadi penerus bangsa untuk memajukan dan mengharumkan nama baik bangsa Indonesia.

Namun di lapangan sering dijumpai bahwa fasilitas yang didapat oleh para guru untuk menjalankan tugas pekerjaannya masih dikatakan kurang memadai, baik dari segi sarana prasarana, suasana kerja, fasilitas finansial terkait upah atau gaji yang diterima, maupun pengawasan terhadap kinerjanya yang tujuannya untuk meningkatkan kompetensi mereka menjadi seorang pendidik (Divayana et al, 2019:102).

Lingkungan kerja guru dimana sebagian besar waktu kerja guru merupakan suatu faktor yang juga ikut menentukan kreativitas guru. Lingkungan kerja yang nyaman memudahkan guru dalam melaksanakan tugasnya. Namun, masalahnya lingkungan cenderung mendorong pada suasana kerja yang penuh tekanan dan kurang kondusif. Guru dihadapkan pada serangkaian target mengajar, menuntaskan semua kompetensi dasar yang harus dicapai peserta didik yang cakupannya luas. Hal ini menjadikan waktu guru banyak tersita untuk mengejar ketertinggalan materi pelajaran, dan mengesampingkan proses pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan bagi peserta didik.

Lingkungan kerja yang terdapat di SMPN 232 Jakarta juga kurang nyaman dimana setiap musim hujan sekolah tersebut mengalami banjir sehingga membuat para siswa tidak focus dalam belajar dan merasa tidak nyaman dan

lingkungan kerja yang terdapat di SMPN 74 Jakarta juga kurang memadai karena lokasi sekolah tersebut berada di depan jalan raya, yang dapat mengganggu siswa dalam belajar.

Selain itu, lingkungan kerja guru dengan birokrasi yang terlalu sederhana menjadikan guru cenderung bingung dalam menyampaikan aspirasinya dengan apa yang seharusnya dilakukan seperti ketika guru akan menggunakan metode pembelajaran yang variatif akan tetapi guru yang masih menjadi sentral maupun sumber belajar siswa karena sistem kurikulum yang digunakan di sekolah masih berpusat pada guru, sehingga siswa cenderung pasif dalam pembelajaran karena siswa hanya mendengarkan penjelasan dari guru. Birokrasi yang terlalu sederhana menjadikan guru kurang leluasa dalam bekerja. Sertifikasi untuk guru juga tidak mudah dilakukan karena guru dihadapkan pada serangkaian peraturan. Dimana hal tersebut menyebabkan guru mengalami kesulitan dalam mengatur waktu dalam hal mengajar, belajar dan memenuhi tugas administrasinya dalam upayanya menjadi guru yang profesional.

Adapun obyek dalam penelitian ini adalah guru di SMPN 232 Jakarta yang beralamat Jalan Gading Raya no.16, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220. Dan SMPN 74 Jakarta yang beralamat Jl. Pemuda No.6, RT.8/RW.5, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220. SMPN 232 Jakarta dan SMPN 74 Jakarta merupakan salah satu Sekolah Menengah Pertama Negeri yang ada di Provinsi DKI Jakarta, Indonesia. Sama dengan SMP pada umumnya di Indonesia masa pendidikan sekolah di SMPN 232 Jakarta dan SMPN 74 Jakarta Timur ditempuh dalam waktu tiga tahun.

Bertitik tolak dari hal tersebut, maka penelitian ini membahas bagaimana motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMPN 232 Jakarta Timur dan SMPN 74 Jakarta.

1.2. Rumusan Masalah

Dalam penilaian kepuasan kerja, analisis motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja merupakan hal yang penting. Keadilan merupakan salah satu faktor yang sering diperhitungkan dalam penelitian kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berusaha menjawab pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMPN 232 Jakarta dan SMPN 74 Jakarta Timur?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan guru di SMPN 232 Jakarta dan SMPN 74 Jakarta Timur?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMPN 232 Jakarta dan SMPN 74 Jakarta Timur?
4. Apakah fungsi yang terbentuk layak menjadi prediktor terhadap kepuasan kerja guru di SMPN 232 Jakarta dan SMPN 74 Jakarta Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin didapat dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru di SMPN 232 Jakarta dan SMPN 74 Jakarta.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di SMPN 232 Jakarta dan SMPN 74 Jakarta.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMPN 232 Jakarta dan SMPN 74 Jakarta.
4. Untuk mengetahui kelayakan fungsi yang terbentuk sebagai prediktor terhadap kepuasan kerja guru di SMP 232 Jakarta dan SMPN 74 Jakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat di peroleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan mengaplikasikan tentang teori-teori

2. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam peninjauan kebijakan sekolah terkait pentingnya pengaruh sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan dan sumbangan pemikiran sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.