

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan merupakan aspek terpenting kemajuan sebuah bangsa. Kemajuan bangsa dapat dilihat dari kemajuan sistem pendidikannya. Dalam sistem pendidikan terdapat berbagai macam *stakeholder* yang saling berkaitan. Komponen yang paling penting adalah pendidik. Pendidik memainkan peran yang sangat penting yang berdampak pada kualitas pendidikan yang dijalankan. Secara historis, pendidik atau guru di Indonesia tidak lepas dari sistem pendidikan yang diterapkan dari masa ke masa sejak era kemerdekaan hingga sekarang. Di setiap masanya diterapkan kebijakan dan manajemen pendidikan yang beragam, yang bertujuan mengembangkan pendidikan yang lebih kompetitif dan unggul (Rohman, 2016).

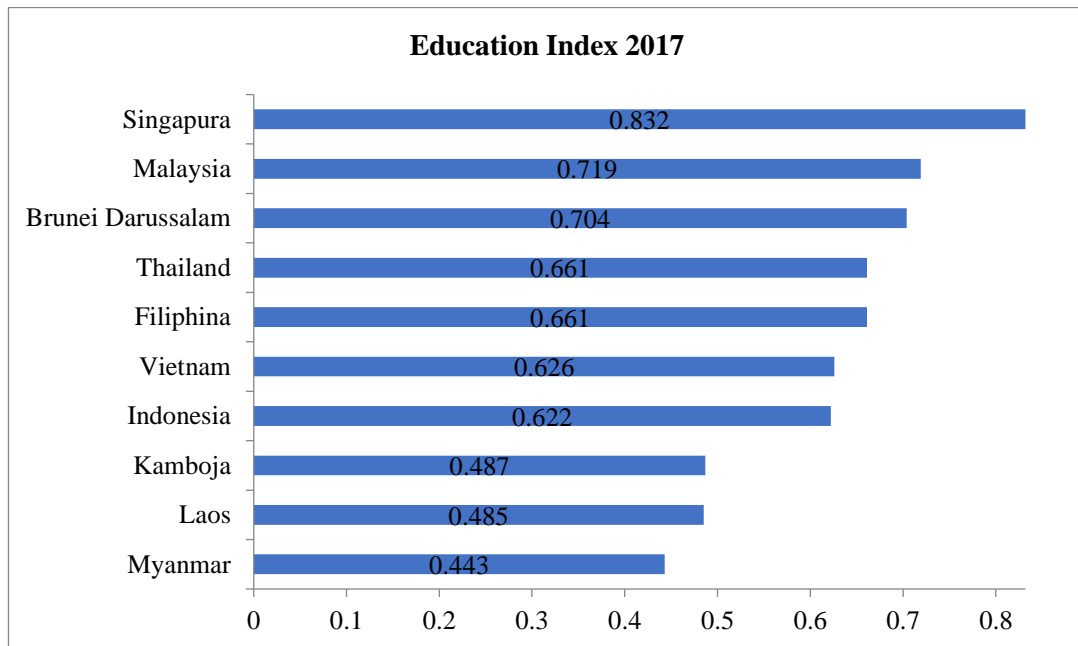
Keberhasilan suatu sekolah tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia yang dimiliki, antara lain adalah kinerja mereka dalam melayani masyarakat yang berada dalam lingkungan sekolah. Guru sebagai pelaksana pendidikan bagi masyarakat mempunyai norma, etika dan peraturan yang mendasari perilaku yang selaras dengan azas-azas profesional, dengan dilandasi semangat mendidik dan mencerdaskan anak bangsa.

Menurut Pasal 1 UU No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru merupakan pendidik profesional dengan tugas mendidik, mengajar,

membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut data UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report 2016* memperlihatkan, pendidikan di Indonesia hanya menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang, dan kualitas guru menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Jumlah guru mengalami peningkatan sebanyak 382% dari 2.000 menjadi sebanyak 3 juta orang lebih, sedangkan peningkatan jumlah peserta didik hanya 17%. Dari 3.9 juta guru yang ada. Selain itu, masih terdapat 25% guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52% di antaranya belum memiliki sertifikat profesi (Maura, 2018).

Selanjutnya, berdasarkan *Education Index* yang dikeluarkan oleh *Human Development Reports* pada tahun 2017, Indonesia ada di posisi ketujuh di ASEAN dengan skor 0,622. Skor tertinggi diraih Singapura, yaitu sebesar 0,832. Peringkat kedua ditempati oleh Malaysia (0,719) dan disusul oleh Brunei Darussalam (0,704). Pada posisi keempat ada Thailand dan Filipina, keduanya sama-sama memiliki skor 0,661 (HDR, 2017).



**Gambar 1.1 Indeks Pendidikan 2017**

Sumber: (HDR, 2017)

Rendahnya skor *Education Index* di Indonesia, berdampak pada daya saing sumber daya manusia yang lemah jika dibandingkan dengan negara lain. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja, karena sebagai pendidik dan pengajar, guru sangat dibutuhkan dalam membentuk manusia berkarakter cerdas untuk membangun mutu diri dan mutu pendidikan sekolah, sehingga sekolah mampu berinovasi dan memiliki daya saing yang tinggi dalam skala lokal dan global.

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja

bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri (Yakup, 2017).

Kepuasan kerja tidak terlepas dari motivasi, pegawai yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi. Hal ini terjadi karena individu melakukan suatu pekerjaan tidak semata-mata untuk mendapatkan keuntungan saja, tetapi didasari kesadaran adanya dorongan yang timbul dari dirinya, sehingga setiap pekerjaan akan dilakukan dengan senang hati dan akan bermuara pada rasa puas atas pekerjaan yang dilaksanakan (Yakup, 2017). Motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya jika terlebih dahulu ia mempunyai motivasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya (Kadir, 2017).

Selain itu, terdapat motivasi intrinsik yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai di sektor publik yaitu Motivasi Pelayanan Publik, dimana para pegawai yang lebih mementingkan memberikan pelayanan publik dibandingkan harapan atas imbalan ekonomis. Seorang pegawai yang memiliki tingkat Motivasi Pelayanan Publik yang tinggi akan cenderung puas atas pekerjaannya dan berkinerja baik (Wright & Pandey, 2008).

Di Indonesia status guru ada yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang biasanya mengajar disekolah negeri dan ada pula yang berstatus sebagai Guru Swasta yang mengajar disekolah swasta. Guru yang bekerja di

sekolah negeri kepuasan kerjanya lebih tinggi dibandingkan dengan guru swasta, khususnya di swasta yang kualitas sekolahnya rendah termasuk didalamnya guru SMA (Hidayat et al., 2018). Berdasarkan data yang didapat dari artikel dan berita terdapat permasalahan yang dihadapi guru SMA yaitu kurangnya kinerja guru SMA di DKI Jakarta.

**Tabel 1.1 Kinerja Guru SMA Tiap Provinsi**

No.	Provinsi	Nilai Konversi					Kinerja	
		%GL	%GP	%GT	%GPNS	%GPen	Nilai	Jenis
1	DKI Jakarta	96.63	88.50	72.35	38.82	84.87	76.23	KURANG
2	Jawa Barat	96.02	94.96	75.12	49.46	91.59	81.43	PRATAMA
3	Banten	96.02	97.58	73.36	41.22	96.51	80.94	PRATAMA
4	Jawa Tengah	96.65	97.03	78.21	57.22	90.85	83.99	PRATAMA
5	DI Yogyakarta	96.32	93.31	78.42	62.90	85.42	83.27	PRATAMA
6	Jawa Timur	96.63	98.43	80.22	49.92	91.58	83.35	PRATAMA
7	Aceh	96.42	73.80	65.62	61.52	94.10	78.29	KURANG
8	Sumatera Utara	94.29	81.11	77.91	51.82	93.38	79.70	KURANG
9	Sumatera Barat	96.66	68.78	72.41	66.40	90.79	79.01	KURANG
10	Riau	95.60	74.34	61.05	49.48	96.42	75.38	KURANG
11	Kepulauan Riau	96.24	80.37	69.37	58.50	98.14	80.52	PRATAMA
12	Jambi	97.18	81.71	69.93	61.50	96.20	81.30	PRATAMA
13	Sumatera Selatan	96.47	77.67	58.20	47.02	96.86	75.24	KURANG
14	Bangka Belitung	93.82	88.58	67.64	56.53	97.99	80.91	PRATAMA
15	Bengkulu	97.69	81.47	73.96	69.85	97.42	84.08	PRATAMA
16	Lampung	95.11	85.22	74.62	53.88	94.42	80.65	PRATAMA
17	Kalimantan Barat	94.11	94.20	63.63	50.56	97.28	79.96	KURANG
18	Kalimantan Tengah	96.31	83.92	77.08	73.03	96.49	85.37	MADYA
19	Kalimantan Selatan	97.36	85.62	74.69	68.80	93.92	84.08	PRATAMA
20	Kalimantan Timur	96.20	90.35	70.19	57.54	96.30	82.12	PRATAMA
21	Kalimantan Utara	94.45	93.77	66.90	60.46	98.41	82.80	PRATAMA
22	Sulawesi Utara	93.59	80.51	81.21	73.77	89.44	83.70	PRATAMA
23	Gorontalo	98.19	75.87	74.39	73.21	94.78	83.29	PRATAMA
24	Sulawesi Tengah	95.37	91.60	69.53	66.48	96.19	83.83	PRATAMA

25	Sulawesi Selatan	97.14	86.07	72.81	63.08	91.28	82.08	PRATAMA
26	Sulawesi Barat	96.55	97.20	62.04	59.17	96.17	82.23	PRATAMA
27	Sulawesi Tenggara	97.12	96.34	67.56	63.48	97.65	84.43	PRATAMA
28	Maluku	92.85	77.48	69.43	66.77	95.99	80.50	PRATAMA
29	Maluku Utara	94.28	94.45	62.79	61.50	98.21	82.25	PRATAMA
30	Bali	97.11	86.72	75.83	64.28	84.75	81.74	PRATAMA
31	Nusa Tenggara Barat	97.14	95.07	60.55	42.77	96.64	78.43	KURANG
32	Nusa Tenggara Timur	94.90	98.96	55.51	41.66	95.21	77.25	KURANG
33	Papua	95.42	89.89	72.95	68.29	97.33	84.78	PRATAMA
34	Papua Barat	95.30	87.19	73.16	68.68	97.68	84.40	PRATAMA
	Indonesia	96.05	88.30	71.98	54.69	93.19	80.84	PRATAMA

Sumber: (Dikdasmen, 2016)

Berdasarkan data dari tabel diatas kinerja guru SMA di DKI Jakarta termasuk dalam kategori kurang, dikatakan kurang karena nilainya dibawah 80,00. Kinerja yang rendah bisa menimbulkan kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja yang tinggi akan menunjang kelancaran dalam proses kinerja. Dan sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan memberikan berpengaruh buruk terhadap kinerja atau proses kerja (Syahrudin, 2016).

Guru yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat, untuk mencerdaskan kehidupan anak bangsa, ternyata masih ada pembeda yang sangat nyata antara guru negeri dengan guru swasta. Padahal dalam pelaksanaan pembelajaran, tugas pokok dan fungsi seluruh status guru adalah sama. Hal ini dapat dilihat dari indikator kepuasan kerja yaitu gaji (Luthans, 2011).

Guru swasta yang rata-rata bekerja di sekolah swasta sampai saat ini belum mendapatkan standar gaji yang jelas. Hal ini disebabkan karena tidak ada

regulasi yang mengatur standar gaji guru secara nasional. Rata-rata gaji guru swasta di wilayah Indonesia berkisar hanya Rp. 20.000 samapai Rp. 50.000 per jam. Dengan beban kerja guru 24 jam mengajar/minggu sesuai dengan pasal 35 ayat 2 UU No.14 tahun 2005 (Simamora, 2020).

Rendahnya gaji yang diterima oleh guru swasta juga terjadi di sekolah-sekolah DKI Jakarta, didapat dari sumber berita bahwa masih banyak guru swasta di DKI Jakarta yang mendapat gaji sekitar Rp. 300.000., hingga Rp. 500.000., setiap bulannya. Berbeda dengan pendapatan guru-guru PNS yang mendapat gaji sampai Rp. 7.000.000., dalam sebulan (Suprijadi, 2019). Sedangkan Guru PNS baru di Jakarta bisa mendapatkan gaji Rp. 12.000.000., dan guru swasta Rp. 1.000.000. Jika merujuk pada UMP DKI Jakarta tahun 2020 sebesar Rp. 4.276.349., maka upah guru swasta di Jakarta tidaklah mencapai standarisasi upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah (Jpnn.com, 2019).

Selain itu, terdapat permasalahan lain yaitu rendahnya motivasi guru SMA swasta untuk meningkatkan kualitas mengajar. Konselor pendidikan Itje Chodijah mengungkapkan adanya perbedaan kualitas lulusan sarjana dari kampus biasa dengan sarjana yang berasal dari kampus yang memiliki akses luas meski keduanya sama-sama lulusan S1. Ketimpangan lulusan S1 yang tidak seimbang juga diperparah dengan penerimaan guru saat perekrutan yang banyak menggunakan nepotisme, bukan dengan melihat standar kompetensi. Fenomena ini terjadi terutama di sekolah-sekolah swasta yang berupa yayasan. Selain itu, sekolah-sekolah secara umum, banyak guru yang enggan mengikuti

pelatihan-pelatihan untuk menunjang kemampuan mengajar apabila pelatihan tersebut tidak terikat dengan kerja dinas (Chotimah, 2017).

Guru sebagai orang yang mentransfer ilmu pengetahuan, nilai-nilai, norma-norma yang dapat merubah perilaku siswa menjadi lebih bermakna dan dewasa merupakan salah satu kegiatan pelayanan publik di bidang pendidikan. Sayangnya, beberapa guru justru memiliki motivasi yang rendah sehingga tidak menjalankan tugas secara maksimal.

Penyebab rendahnya motivasi guru dalam bekerja juga diungkapkan oleh pengamat pendidikan Mohammad Abduhzen. Menurutnya, banyak guru yang tidak menjalankan profesi berdasarkan panggilan hati. "Guru-guru itu tidak semuanya merupakan lulusan terbaik. Ada yang karena tidak lulus pada prodi tertentu kemudian masuk ke prodi guru" tuturnya. "Ditambah lagi mereka diterpa kehidupan gemilau sehingga menyebabkan perilaku materialistis dan di tengah kondisi moralitas bangsa yang sedang mengalami kemerosotan," pungkasnya (Wurinanda, 2015).

Kurangnya motivasi guru sebagai pelayan publik di bidang pendidikan dapat berdampak terhadap kepuasan kerja. Menurut asumsi teoritis, guru dengan PSM tinggi menempatkan nilai yang lebih tinggi pada pekerjaan di bidang pendidikan, dan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih besar karena pendidikan memberikan banyak peluang untuk melayani kepentingan publik. Peluang ini memberikan kecocokan yang baik antara nilai-nilai pribadi dan sifat pekerjaan (Li & Wang, 2016).

Terkait dengan latar belakang pada fenomena-fenomena yang ditemukan dari beberapa sumber diatas, maka Penelitian ini diajukan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru SMA Swasta di Wilayah Jakarta Barat”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang peneliti telah jelaskan sebelumnya, peneliti memfokuskan perumusan masalah kedalam beberapa poin sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari Motivasi Kerja, Motivasi Pelayanan Publik dan Kepuasan Kerja pada Guru SMA Swasta di Wilayah Jakarta Barat?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Guru SMA Swasta di Wilayah Jakarta Barat?
3. Apakah Motivasi Pelayanan Publik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Guru SMA Swasta di Wilayah Jakarta Barat?
4. Apakah Motivasi Kerja dan Motivasi Pelayanan Publik dapat memprediksi Kepuasan Kerja pada Guru SMA Swasta di Wilayah Jakarta Barat?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan penelitian yang dapat diambil oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari Motivasi Kerja, Motivasi Pelayanan Publik dan Kepuasan Kerja pada Guru SMA Swasta di Wilayah Jakarta Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Guru SMA Swasta di Wilayah Jakarta Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Pelayanan Publik terhadap Kepuasan Kerja pada Guru SMA Swasta di Wilayah Jakarta Barat
4. Untuk mengetahui Motivasi Kerja dan Motivasi Pelayanan Publik dapat memprediksi Kepuasan Kerja pada Guru SMA Swasta di Wilayah Jakarta Barat

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti  
Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah Motivasi Kerja, dan Motivasi Pelayanan Publik yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan
2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan  
Dapat digunakan sebagai referensi tambahan bagi Peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh Motivasi Kerja, dan Motivasi Pelayanan Publik terhadap Kepuasan Kerja.

### 3. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Konstruksi Manajemen SDM

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang bisa memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada Konsentrasi Manajemen SDM.

#### **E. Kebaruan Penelitian**

Dalam penelitian ini, Peneliti bersumber dari penelitian-penelitian yang memang telah ada dan sudah dilakukan sebelumnya. Tetapi dalam penelitian ini, terdapat perbedaan yaitu dalam objek penelitian dimana pada penelitian terdahulu yang ditulis oleh Breugh et al., (2018) objek penelitian dilakukan pada perusahaan sektor publik. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Peneliti pada organisasi publik yaitu sekolah swasta. Selain itu kebaruan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan oleh Peneliti masih terbatas penelitiannya di Indonesia yang membahas mengenai pengaruh Motivasi Kerja, dan Motivasi Pelayanan Publik terhadap Kepuasan Kerja.