

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Sekolah adalah satu kata yang lumrah ditemukan dalam kehidupan sehari-hari. Berbagai kalangan memahami apa yang dimaksud dengan sekolah tersebut, pembedanya adalah persepsi pemahaman terhadap kata sekolah itu sendiri. Sekolah merupakan satuan pendidikan tempat penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan. Sekolah juga merupakan tempat memberi dan menerima pelajaran yang biasanya terdiri menurut tingkatnya. Apapun definisi tentang sekolah yang jelas didalamnya harus terdapat kegiatan proses belajar mengajar. Kegiatan proses ini dapat berjalan apabila terdapat salah satu komponen utamanya yaitu guru. Karena guru adalah pemegang kendaraan dalam pendidikan.

Guru adalah pendidik profesional karena secara insaf telah merelakan dirinya dengan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan. Namun, tidak sejalan dengan pernyataan di atas dan dengan tidak bermaksud mengeneralisasikan semua guru yang ada di negeri ini, pada kondisi nyata masih banyak guru yang mengidap penyakit dalam kinerjanya seperti malas datang untuk mengajar dikelas, terlambat ke sekolah, serta tidak memiliki literatur yang luas dalam mengajar.

Fenomena klasik tersebut mengidentifikasi ada permasalahan yang begitu vital dalam diri guru bersangkutan yaitu masalah motivasi dan kepuasan kerja guru. Motivasi merupakan dorongan atau gerak tenaga jiwa dan jasmani untuk berbuat, penyakit diatas ditampilkan dengan adanya rasa malas melakukan gerak baik secara jiwa maupun jasmaninya dalam melaksanakan beban tanggung jawab sebagai guru, hal ini sudah sangat jelas mengarah kepada rendahnya motivasi kerja.

REPUBLIKA.COM -- Dalam konteks seorang guru, sungguh berbahaya bila ia menjadikan materi sebagai motivasinya. Karena, pada dasarnya motivasi materi ini bersifat lemah. Ia akan pudar dan hilang tatkala materi itu berhasil diraihinya. Sama bahayanya jika guru menjadikan motivasi kemanusiaan sebagai dorongannya dalam melakukan tugas sebagai seorang pendidik.¹

Guru merupakan ujung tombak baik tidaknya pelayanan dan mutu pendidikan disekolah. Hal ini disebabkan karena guru yang dominan mendidik dan mengajar siswa selama 6 - 7 jam dalam sehari untuk sekolah biasa, dan 14 jam untuk sekolah berasrama dalam sehari. Pelayanan yang baik dengan demikian tidak terlepas dari adanya komitmen dari guru untuk memberikan pelayanan yang baik kepada siswa. Sikap ini akan tumbuh jika guru merasa puas bekerja bersama sekolah tempat dia bekerja. Diharapkan, dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dari para guru, akan membawa dampak kepada hasil kerjanya, yakni berupa pemberian pelayanan pendidikan terhadap para siswa mereka yang merupakan *agen of change*.

¹<http://www.republika.co.id/berita/koran/didaktika/15/02/16/njur5b40-antara-semangat-dan-motivasi-guru> (diakses pada Selasa, 19 Januari 2016 pukul 14.12).

Guru dengan tanggung jawab kependidikan besar, mencerdaskan kehidupan bangsa, merubah perilaku dan moral siswa, seperti yang amanatkan dalam undang - undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yang menyatakan bahwa Pendidikan Nasional 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 yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.² Rendahnya kesejahteraan yang diterima sebagai tenaga profesional kependidikan akan berdampak pada motivasi kerja guru.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengembangan karier. Perencanaan dan pengembangan karier yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengembangan karier secara individu akan memperluas ruang lingkup pengetahuan, meningkatkan kemampuan dan rasa percaya diri.

KABAR24.COM, JAKARTA - Pengembangan karir guru selama ini menjadi salah satu masalah pengelolaan guru, baik di pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Untuk itu, perlu kebijakan khusus terkait pengelolaan karir guru. "Ke depan pengelolaan harus dipisahkan, antara karir guru yang mengajar dan karir manajemen," kata Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Anies Baswedan dalam diskusi di Balai Kartini, Jakarta, Selasa (22/12/2015).³

²<http://www.komnasham.go.id/instrumen-ham-nasional/uu-no-20-tahun-2003-tentang-sistem-pendidikan-nasional> (Diakses pada Selasa, 19 Januari 2016 pukul 14.17).

³<http://kabar24.bisnis.com/read/20151222/255/504354/kemendikbud-rancang-sistem-pengelolaan-karir-guru> (Diakses pada Selasa, 19 Januari 2016 pukul 14.20).

Kepuasan kerja merupakan persepsi seseorang terhadap pekerjaannya. persepsi ini berdasarkan perbandingan antara apa yang diharapkan diperoleh dengan apa yang secara nyata mereka peroleh. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi - kondisi yang aktual. Pemenuhan keinginan pekerja akan menyebabkan ketidakpuasan. Kesesuaian antara apa yang diharapkan pekerja dengan apa yang didapatkan sebagai hasil dan pekerjaannya akan menimbulkan kepuasan kerja

Dalam organisasi persekolahan, jika guru dalam bekerja merasa tenang, aman, puas, maka guru akan senang dengan bekerja dalam proses belajar mengajar mempunyai dampak positif terhadap prestasi siswa. Iklim sekolah yang baik akan membuat guru merasa tenang. Sebaliknya, jika iklim sekolah kurang baik, tidak menumbuhkan perasaan tenang dan senang bagi para guru, melainkan akan menimbulkan stres kerja.

REPUBLIKA.CO.ID, BANDUNG -- Konflik internal yang melibatkan Kepala Sekolah dan sekitar 20 guru di SMA Negeri Bandung terus berlanjut meski upaya islah telah dilakukan. Akibat terus berlangsungnya konflik ini, kegiatan belajar mengajar di SMAN 10 Bandung sempat terhenti. Salah satu siswa kelas 12 IPS 3 SMAN 10 Bandung, Rizky Karami (18), mengatakan ia dan teman-temannya merasa dirugikan dengan adanya konflik internal yang terjadi antara kepala sekolah SMAN 10 Bandung dan para guru.⁴

Berbagai suasana pergaulan dengan rekan kerja, hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan teman sekerja, kepemimpinan kepala sekolah, gaji, atau insentif, aturan dan tata tertib, tugas mengajar, perilaku siswa dan lingkungan sekolah akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang guru. Terwujudnya iklim sekolah yang baik bagi para guru sehingga memberikan kepuasan kerja pada

⁴<http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/15/10/08/nvybkr377-garagara-kepsek-dan-guru-ribut-murid-sekolah-ini-terbengkalai> (Diakses pada senin, 25 Januari 2015 pukul 10.05).

gilirannya juga akan membantu peningkatan mutu pembelajaran, terlebih jika didukung dengan profesionalisme guru tersebut dan berbagai faktor lain yang mendukungnya.

Iklm sekolah dapat tercipta dengan baik, dapat diukur dengan kinerja kepala sekolah yang baik. Apabila supervisi kepala sekolah baik maka akan terciptanya iklim sekolah yang nyaman. Namun, apabila supervisi kepala sekolah buruk akan menyebabkan iklim sekolah yang buruk juga. Ini membuktikan peran kepala sekolah memegang peranan penting dalam kepuasan kerja guru dalam kinerjanya.

ENREKANG, BKM — Puluhan guru SMA Negeri 1 Anggeraja bersama tokoh masyarakat mendatangi gedung DPRD Enrekang, Senin (21/9). Kedatangan mereka di kantor wakil rakyat ini untuk menyampaikan aspirasi terkait kinerja kepala sekolahnya Mustafa.⁵

Disiplin juga merupakan hal yang sangat penting dan sangat diperhatikan bagi setiap pekerja, termasuk seorang guru. Karena guru merupakan cerminan dari anak – anak didiknya untuk dapat mencontohkan hal yang baik.

KORAN SINDO -- GARUT - Wakil Bupati Garut Helmi Budiman kecewa saat melakukan inspeksi mendadak ke sejumlah tempat di pagi hari. Dalam kunjungannya itu, dia tidak menemukan para pegawai pemerintahan di tempatnya bekerja.

Keadaan serupa ditemukan di SMPN 1 Cigedug. Di sekolah ini Helmi hanya bertemu dengan beberapa guru yang sedang membimbing siswa melakukan operasi bersih-bersih, tanpa kehadiran kepala sekolah⁶

Kedisiplinan juga merupakan sesuatu yang penting dalam mengukur kepuasan kerja guru. Apabila kedisiplinan dilakukan dan ditingkatkan maka, kepuasan kerja yang akan dicapai juga akan terwujud. Namun apabila

⁵<http://beritakotamakassar.com/2015/09/22/kepala-sman-1-anggeraja-terancam-dicopot/> (Diakses pada rabu, 13 januari 2016 pukul 19.00).

⁶<http://daerah.sindonews.com/read/1046351/21/pns-tak-disiplin-wabup-garut-kecewa-1442608310> (Diakses pada rabu, tanggal 13 januari 2016 pukul 19.10).

kedisiplinan tidak dilakukan dan tidak ditingkatkan, maka sanksi tegas akan segera menghampiri, baik itu berupa teguran lisan, pemotongan gaji, bahkan pemecatan pun akan dapat dilakukan sehingga tentunya akan mengurangi kepuasan kerja.

Salah satu mengukur kualitas kompetensi guru adalah dengan melihat Latar pendidikan guru. Dengan adanya latar pendidikan yang tinggi, maka akan memiliki tingkat kepercayaan diri yang baik dalam mengajar, Sehingga terciptanya kepuasan kerja guru saat bekerja. Namun, apabila latar pendidikan nya masih rendah, maka kepuasan guru dalam mengajar pun juga akan mempengaruhi terhadap kualitas mengajar guru dan berpengaruh kepada siswa – siswi disekolah.

Ambon (ANTARA News) - Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Kebudayaan (BPSDMPK) dan Peningkatan Mutu Pendidikan (PMP), Syahwal Gultom, mengakui mutu dan kualitas guru di Tanah Air saat ini masih rendah.

"Hasil uji kompetensi yang dilakukan selama tiga tahun terakhir menunjukkan kualitas guru di Indonesia masih sangat rendah," kata Syahwal Gultom, di Ambon, Jumat.⁷

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya kompensasi yang diterima dan banyaknya yang diyakini yang harus diterima. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja guru adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan kepuasan kerja. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif bagi guru, maka organisasi akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi guru agar lebih meningkatkan

⁷ <http://www.antaranews.com/berita/397722/kemdikbud-akui-kualitas-guru-masih-rendah> (diakses pada rabu, 13 januari 2016 pukul 19.30).

kinerjanya sehingga produktivitas meningkat dan kinerja organisasi juga akan meningkat.

Jakarta - Mendikbud Anies Baswedan merasa miris dengan kondisi guru di Indonesia. Dia merasa malu melihat beban guru tidak sesuai dengan kompensasi yang diterimanya.

Mantan Rektor Universitas Paramadina itu bersikeras akan membenahi sistem untuk mensejahterakan guru. Di mata Anies, para pahlawan tanpa tanda jasa itu harus mendapat kompensasi berupa gaji yang tersandarisasi.⁸

Kompensasi merupakan suatu segala sesuatu yang diterima oleh para pekerja baik itu karyawan, guru maupun pekerja lainnya sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Namun masih banyak para pekerja yang menerima kompensasi yang tidak setara dengan apa yang dilakukannya. Banyak pekerja yang melakukan pekerjaan yang harus membutuhkan tenaga lebih dan ekstra namun tidak sebanding dengan bayaran yang diterima. Ini menimbulkan masalah bagi para pekerja terutama untuk seorang guru yang harus memenuhi kebutuhannya agar semua kebutuhan dapat terpenuhi.

TEMPO.CO, Bengkulu - Cita-cita Susita tak muluk-muluk. Ia hanya ingin anak-anak di kampungnya semua bersekolah meski tidak ada biaya. Oleh sebab itu, perempuan cantik ini rela digaji Rp 5.000 per jam untuk mengajar mereka di Madrasah Tsanawiyah Syuhada Desa Aur Cina, Kecamatan Selagan Raya, Kabupaten Mukomuko, Bengkulu.⁹

Dari berita di atas tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu guru berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja dapat juga diukur dengan kompensasi yang diberikan kepada pekerja terutama seorang guru. Semakin banyak kompensasi yang diberikan, maka akan

⁸ <http://news.detik.com/berita/2758728/mendikbud-saya-malu-lihat-gaji-guru-tidak-layak> (diakses pada senin, 25 januari 2016 pukul 11.07).

⁹ <http://nasional.tempo.co/read/news/2015/05/15/079666438/kenalkan-susita-guru-cantik-yang-digaji-seharga-5-gorengan> (diakses pada senin, 25 januari 2016 pukul 11.15).

semakin besar juga kepuasan kerja yang di rasakan. Berhasil atau tidaknya pencapaian yang setiap orang tujukan tergantung bagaimana motivasi dari pribadi dari masing – masing individunya. Untuk itu motivasi dan kompensasi selalu beriringan dalam kinerja setiap individu.

Tabel 1.1
Tenaga Pendidik SMK Islamyiah Ciputat
Tenaga Pendidik

No	Nama mata diklat/pelajaran	Total	PNS		Non		Pendidikan			Sertifikasi	Usia			Kelamin		Kebutuhan	
			GT	GTT	GT	GTT	Dip	S1/D4	S2		< 35	35-50	> 51	L	P	Ideal	Kurang
Adaptif																	
1	Kimia	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0
2	Bahasa Jepang	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0
3	IPS	4	0	0	0	4	0	4	0	0	0	4	0	3	1	4	0
4	Fisika	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0
5	Kewirausahaan	4	2	0	0	2	0	4	0	2	0	4	0	3	1	4	0
6	IPA	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0
7	KKPI	4	0	0	0	4	0	2	2	2	0	4	0	4	0	4	0
8	Bahasa Inggris	4	0	0	0	4	0	4	0	2	0	4	0	3	1	4	0
9	Matematika	4	0	0	0	4	0	3	1	2	0	4	0	3	1	4	0
Normatif																	
1	Pendidikan Agama Islam	3	0	0	0	3	0	3	0	0	0	2	1	2	1	3	0
2	Pendidikan Kewarganegaraan & Sejarah	4	0	0	0	4	0	4	0	1	0	4	0	4	0	4	0
3	Pendidikan Jasmani & Olahraga	3	0	0	0	3	0	3	0	0	0	3	0	3	0	3	0
4	Bahasa Indonesia	4	0	0	0	4	0	4	0	0	1	2	1	4	0	4	0
5	Seni & Budaya	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0
6	BK/BP	2	0	0	1	1	0	2	0	0	0	2	0	1	1	2	0
Produktif																	
1	Jasa Boga	2	0	0	0	2	0	2	0	0	1	1	0	1	1	2	0
2	Teknik Komputer Dan Jaringan	4	0	0	0	4	1	2	1	0	4	0	0	3	1	4	0
3	Administrasi Perkantoran	3	0	0	0	3	0	3	0	2	0	3	0	2	1	3	0
4	Akuntansi	3	0	0	0	3	0	2	1	1	0	3	0	1	2	3	0
5	Pemasaran	3	1	0	0	2	0	3	0	2	0	3	0	2	1	3	0
	Total	56	5	0	1	50	2	47	7	14	7	47	2	43	13	56	0

*Sumber : <http://datapokok.ditpsmk.net/detil.php?id=2874030010>

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa jumlah pendidik di SMK Islamiyah Ciputat berjumlah 56 guru namun karena 4 guru lagi dalam data kompensasi tidak memenuhi syarat yaitu tidak adanya data gaji maka populasi terjangkau dalam penelitian ini menjadi 52 responden. Dengan berbeda – beda golongan yakni PNS dan non PNS, ataupun dengan jenjang pendidikan yang berbeda seperti Diploma, S1, S2 ditambah dengan yang sudah bersertifikasi maupun belum bersertifikasi.

Berdasarkan hasil survey pra penelitian yang dilakukan untuk mewawancarai beberapa orang guru SMK Islamiyah. Tingkat kepuasan kerja guru Islamiyah yang beliau ucapkan adalah “kepuasan kerja merupakan kesesuaian kerja pengorbanan yang dilakukan terhadap kepuasan lahir dan batin. Dalam artian lahir yaitu, adanya berupa imbalan yang sesuai, sedangkan batin yaitu kenyamanan di lingkungan kerja. Mengenai kepuasan kerja yang dirasakan disana adalah sudah cukup baik namun secara relatif belum. Maksudnya, yakni belum mencukupi kebutuhan hidup yang layak sebagai tenaga keprofesional. Selain itu, masih ada yang belum dirasakan puas oleh guru yaitu belum menjamin pengembangan karier guru untuk menduduki jabatan secara struktural. Adapun mengenai masalah kedisiplinan secara umum cukup baik, namun masih harus ditingkatkan karena belum maksimal. Seperti, waktu kedatangan yang tidak sesuai dengan jam, waktu masuk kelas yang terlambat, berpakaian yang belum kompak, maupun ada beberapa guru yang tidak masuk, baik dalam segi sakit, izin ataupun alpa. Motivasi yang didapat juga belum maksimal dilihat dari segi sistem penggajian

yang belum memuaskan, motivasi untuk datang tepat waktu, lingkungan kerja , serta tuntutan profesi yang menunjang.”

Sikap puas dan tidak puas dalam pekerjaan dapat diartikan sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya, dimana sikap tersebut berasal dari persepsi pekerja terhadap pekerjaannya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan beberapa masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru, yaitu:

- 1) Motivasi kerja yang masih rendah
- 2) Pengembangan karier yang belum menjamin
- 3) Iklim Sekolah yang kurang kondusif
- 4) Supervisi kepala sekolah yang kurang baik
- 5) Disiplin kerja yang belum baik
- 6) Latar Pendidikan yang masih rendah
- 7) Kompensasi yang belum memadai

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Karena luasnya penjabaran dari masing-masing faktor, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru”. Variabel kepuasan kerja diukur dengan indikator perasaan yang meliputi perasaan atas keadaan

kerja, perasaan atas hasil kerja, perasaan atas pekerjaan itu sendiri, perasaan senang mengenai pekerjaan yang sesuai, perasaan mendukung yang dialami pekerja dan indikator sikap yang meliputi sikap yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang seharusnya diterima, sikap terhadap situasi kerja, sikap terhadap pimpinan, sikap terhadap rekan sekerja, sikap terhadap harapan akan pengalaman untuk masa depan. Sedangkan motivasi kerja diukur melalui dimensi teori kebutuhan dengan indikator kebutuhan afiliasi, kebutuhan prestasi / *related needs* dan kebutuhan aktualisasi / *growth* / kekuasaan. Serta kompensasi diukur melalui data gaji, tunjangan, honor dan transport selama setahun.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian di SMK Islamiyah Ciputat dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja guru ?
- 2) Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja guru ?
- 3) Apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru ?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini baik secara teoretis maupun praktis memiliki kegunaan dalam bidang pendidikan sebagai berikut:

1) Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan baru dan menambah referensi informasi dibidang pendidikan yang terkait dengan motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja guru.

2) Kegunaan Praktis

a. Bagi guru

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan bagi guru untuk lebih meningkatkan semangat kerja dalam mengajar guna menunjang kepuasan kerja guru.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan memberikan gambaran mengenai permasalahan guru mengenai motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru sehingga menjadi bekal tersendiri bagi peneliti sebelum terjun ke dunia pendidikan sebagai calon guru.

c. Hasil penelitian ini sebagai sumbangan koleksi berupa bahan pustaka dan bacaan bagi mahasiswa pendidikan akuntansi khususnya dan mahasiswa Universitas Negeri Jakarta pada umumnya.