

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran pendidikan sangatlah penting bagi setiap orang karena dapat menambah ilmu pengetahuan. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan diperlukannya sosok yang mampu menjadi tumpuan proses pendidikan berlangsung. Guru adalah sosok yang diperlukan dalam mewujudkan tujuan tersebut. Guru adalah orang yang sangat penting karena tanpa adanya guru, akan sulit bagi sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. (Rahayuningsih, 2017) Sebaik apapun kurikulum yang digunakan dalam dunia pendidikan, peran guru tetap sangat besar untuk mencapai tujuan dari kurikulum tersebut.

Sebagai tenaga pendidik, yang bertugas untuk mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, dan menilai serta mengevaluasi peserta didik maka guru sangat dibutuhkan dalam dunia pendidikan. Sesuai dengan UU No. 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. Peran guru sangat penting serta tidak dapat dibedakan antara guru yang telah bersertifikat ataupun guru yang belum bersertifikat,

keduanya tetap harus bekerja secara profesional (Rahayu, 2017). Keberhasilan pendidikan ini dapat ditentukan dari profesionalitas guru dan kepuasan kerja guru. Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi keberhasilan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Salah satunya yaitu guru, karena berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran di sekolah. Dalam hal ini guru diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai. Oleh karena itu guna mendukung supaya tujuan pendidikan di sekolah berhasil secara maksimal, maka perlu diperhatikan mengenai kepuasan kerja guru. Menjaga kepuasan kerja guru sangat penting, karena akan mendorong guru tersebut untuk bekerja. Dengan semangat kerja yang tinggi akan membantu organisasi ataupun sekolah secara efektif dan efisien dalam mencapai visi, misi dan tujuan yang diinginkan oleh sekolah.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Apabila guru tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka motivasi mereka dapat menurun, absensi dan keterlambatan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru turut serta menjadi penentu terhadap keberhasilan sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

Ketidakpuasan dalam bekerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya yaitu akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah lebih mungkin untuk melakukan sesuatu hal yang pasif. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan organisasi di sekolah. Suatu

organisasi atau perusahaan maupun sekolah dalam menjalankan aktivitas operasionalnya senantiasa mengharapkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal agar dapat bekerja dengan optimal.

Tingkat kepuasan yang dimiliki setiap individu berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya. Kepuasan kadang kala bersifat semu dan hakiki, semu yaitu apa yang dirasakan oleh manusia atas apa yang telah diperbuat hanya bersifat sementara atau sesaat. Kepuasan hakiki adalah kepuasan yang dirasakan oleh manusia setelah melaksanakan kegiatan sebagai kewajiban dan mendapat balas jasa yang sesuai dengan harapan hati nurani sebagai hak yang memang harus diterimanya. Kepuasan hakiki dapat diperoleh, karena adanya dorongan hati nurani untuk melaksanakan kewajiban yang bersifat fisik serta dilandasi oleh keikhlasan untuk melakukan kewajiban tersebut.

Ketidakpuasan dalam bekerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya (Wibowo, 2010). Maka dari itu kepuasan kerja karyawan harus terpenuhi agar karyawan merasa nyaman dan senang dalam bekerja. Berkaitan dengan masalah kepuasan kerja maka penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 3 Singaraja. Sekolah ini merupakan sekolah menengah kejuruan yang memiliki 10 jurusan. SMK Negeri 3 Singaraja memiliki 190 orang guru yang terdiri dari guru PNS dan guru kontrak, guru kontrak disini terbagi menjadi dua

yakni guru kontrak dengan kontrak maksimal dan guru kontrak JTM (Jam Tatap Muka) dimana, guru kontraknya banyak yang merasakan kurangnya kepuasan kerja.

Setiap organisasi atau perusahaan pada umumnya mengharapkan para karyawannya mampu melaksanakan tugas dengan baik, hal ini bertujuan supaya perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sekaligus memiliki daya saing yang tinggi. SMK Negeri 3 Singaraja memiliki visi yaitu “Terwujudnya tamatan yang berkompotensi global berbasis keunggulan lokal dan lingkungan hidup“. Dan misinya yaitu : (1) Melangsungkan pembelajaran yang efektif berstandar kompetensi nasional dan global berbasis keunggulan lokal. (2) Menumbuhkembangkan Semangat berkompotensi secara sehat dalam prestasi akademik dan non akademik. (3) Menghasilkan tamatan yang kompeten dan berbudi pekerti luhur. (4) Menciptakan lingkungan sekolah berwawasan wiyata mandala. Adapun tujuan sekolah yaitu : (1) Menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif (2) Mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada di DU/DI sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi pada kompetensi yang dipilihnya (3) Menyiapkan peserta didik agar mampu memilih karir, ulet dan gigih dalam berkompotensi (4) Menyiapkan peserta didik dengan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni agar mampu mengembangkan diri di kemudian hari, baik secara mandiri maupun melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Berdasarkan pengamatan pada saat melakukan observasi awal mengenai kepuasan kerja, menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada guru kontrak masih rendah. Rendahnya kepuasan kerja ini paling sering dirasakan oleh guru kontrak.

Diduga rendahnya kepuasan kerja pada guru kontrak karena seringnya mengalami keterlambatan pemberian gaji yang cukup lama hingga berbulan-bulan, selain itu yang menyebabkan kurangnya kepuasan kerja dikarenakan kurangnya ruang kerja yang tersedia untuk para guru, kemudian kurangnya jam mengajar yang diberikan, serta kurangnya apresiasi yang diberikan untuk guru yang berprestasi. Permasalahan tersebut merupakan indikasi adanya masalah pada tingkat kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Singaraja.

Rendahnya kepuasan kerja ini dapat menyebabkan menurunnya semangat mengajar yang dapat membuat rasa malas untuk mengajar, lalu dengan sengaja terlambat datang saat akan mengajar dan malas untuk berpartisipasi dalam mengikuti kegiatan yang ada di sekolah. Sedangkan pada guru tetap (guru PNS) merasakan kepuasan kerja yang cukup, dikarenakan guru tetap tidak pernah mengalami keterlambatan pemberian gaji, serta guru tetap juga mendapatkan banyak tunjangan seperti mendapat insentif dan tunjangan- tunjangan lainnya.

Berdasarkan latar belakang penelitian maka judul yang diangkat dalam penelitian ini yaitu “Analisis Kepuasan Kerja Pada Guru Di SMK Negeri 3 Singaraja”. Menjaga kepuasan kerja guru sangat penting, karena akan mendorong guru tersebut untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan membantu sekolah secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi diharapkan para guru merasa cukup dan terpenuhi akan kepuasan kerjanya guna memperoleh kinerja yang baik.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi sebagai berikut .

1. Rendahnya kepuasan kerja pada guru kontrak, dan kurangnya jam mengajar pada beberapa guru kontrak yang menyebabkan gaji tidak sesuai dengan harapan.
2. Lingkungan kerja fisik yang kurang memadai dikarenakan kurangnya ruang kerja yang tersedia.

1.3 Batasan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka masalah yang dirujuk yakni pada rendahnya kepuasan kerja pada guru kontrak di SMK Negeri 3 Singaraja yang dikarenakan seringnya mengalami keterlambatan pemberian gaji pada guru kontrak, dan Kurangnya jam mengajar yang diberikan pada guru kontrak sehingga menyebabkan gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut.

1. Mengapa kepuasan kerja pada guru kontrak di SMK Negeri 3 Singaraja rendah ?
2. Apa dampak dari rendahnya kepuasan kerja guru kontrak di SMK Negeri 3 Singaraja terhadap sekolah dan sekitarnya ?

3. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi rendahnya kepuasan kerja pada guru kontrak di SMK Negeri 3 Singraja ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh penjelasan tentang :

1. Untuk mendeskripsikan penyebab rendahnya kepuasan kerja pada guru kontrak di SMK Negeri 3 Singaraja.
2. Untuk mendeskripsikan dampak rendahnya kepuasan kerja guru kontrak di SMK Negeri 3 Singaraja, beserta dampak dari rendahnya kepuasan kerja guru kontrak.
3. Untuk mendeskripsikan upaya meningkatkan kepuasan kerja guru kontrak di SMK Negeri 3 Singraja.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian diharapkan dapat memberikan 2 manfaat sebagai berikut .

1. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja guru dalam menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan diharapkan memberikan kontribusi pemikiran tentang meningkatkan kepuasan kerja guru kontrak.