

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah, PP No. 28 dan 29 Tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar dan Menengah Bab X Pasal 25 dan 27 menyebutkan (1) Bimbingan merupakan bantuan yang diberikan kepada siswa dalam rangka upaya menemukan pribadi, mengenal lingkungan, dan merencanakan masa depan. (2) Bimbingan diberikan oleh Guru Pembimbing. Surat Keputusan Menteri Penerbitan Aparatur Negara Nomor 84 Tahun 1993 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, Pasal 3.b Tugas Pokok Guru Pembimbing, menyusun program bimbingan, melaksanakan program bimbingan terhadap peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya (Prayitno, 1998).

Surat Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 0433/ P/ 1993 dan Nomor 25 tahun 1993 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, Pasal 1 ayat 4 : Guru Pembimbing adalah guru yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh dalam kegiatan bimbingan dan konseling terhadap sejumlah peserta didik. Pasal 5 ayat 3 : Jumlah peserta didik yang harus dibimbing oleh seorang guru pembimbing adalah 150 orang. Ayat 4 : Kelebihan peserta didik bagi guru pembimbing yang dapat diberi angka kredit adalah 75 orang, berasal dari pelaksanaan program bimbingan dan konseling.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah, PP No. 28 dan 29 Tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar dan Menengah Bab X Pasal 25 dan 27 menyebutkan (1) Bimbingan merupakan bantuan yang diberikan kepada siswa dalam rangka upaya menemukan pribadi, mengenal lingkungan, dan merencanakan masa depan. (2) Bimbingan diberikan oleh Guru Pembimbing. Surat Keputusan Menteri Penerbitan Aparatur Negara Nomor 84 Tahun 1993 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, Pasal 3.b Tugas Pokok Guru Pembimbing, menyusun program bimbingan, melaksanakan program bimbingan terhadap peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya (Prayitno, 1998).

Surat Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 0433/ P/ 1993 dan Nomor 25 tahun 1993 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, Pasal 1 ayat 4 : Guru Pembimbing adalah guru yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh dalam kegiatan bimbingan dan konseling terhadap sejumlah peserta didik. Pasal 5 ayat 3 : Jumlah peserta didik yang harus dibimbing oleh seorang guru pembimbing adalah 150 orang. Ayat 4 : Kelebihan peserta didik bagi guru pembimbing yang dapat diberi angka kredit adalah 75 orang, berasal dari pelaksanaan program bimbingan dan konseling.

Guru pembimbing memegang peranan yang penting, dalam menentukan berhasil tidaknya perubahan-perubahan sistem pendidikan. Guru sering dijadikan tokoh teladan bagi siswa, bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Oleh karena itu sangat perlu adanya perhatian pemerintah dan negara menghargai dan mengakui eksistensi guru pembimbing secara profesional dan segala konsekuensi peningkatan kesejahteraan dalam mencauai kepuasan kerja para guru. Menurut Handoko (1991), kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang biasanya tampak dalam sikap positif para pekerja terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Lebih lanjut dinyatakan pula bahwa pekerja yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Adapun menurut Wexley dan Yulk (dalam Salviah, 2002), efektivitas dan produktivitas suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan perilaku agresif dan menarik diri (*withdrawal*).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kompetensi. Kompetensi seorang guru pembimbing dapat ditunjukkan dengan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban secara layak dan bertanggungjawab dalam pengajaran pendidikan yang dilaksanakan oleh guru secara standar. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (dalam Yulianto, 2006) memberikan tiga dimensi dasar tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang

kompetensi profesional. Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh guru yang berhubungan langsung dengan kegiatan Proses Belajar Mengajar (PMB). Kompetensi sosial merupakan kemampuan dalam berinteraksi terhadap tugas dan lingkungan. Kompetensi personal adalah kemampuan pribadi guru dalam belajar mengajar yang merupakan faktor dominan dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar, disamping faktor-faktor lainnya. Menurut Zainun (dalam Sayuti, 2004), kompetensi seseorang akan berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan. Hasil pekerjaan yang optimal akan menimbulkan kepuasan kerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Menurut Gibson *et al* (1996) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Guru pembimbing berkewajiban mempunyai motivasi kerja untuk meningkatkan mutu pendidikan dan memberi teladan untuk menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukannya sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang membentuk motivasi guru pembimbing diantaranya adalah gaji, prestasi kerja, kebijakan administrasi, dan kondisi kerja.

Teori Keadilan dari Adam (dalam Ndraha, 1999), menyatakan bahwa persepsi seseorang terhadap keseimbangan antara *input* (*effort*, jerih payah) dengan *outcome* (*reward*, imbalan) yang diterimanya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Handoko (1991), prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut

dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Lebih lanjut Handoko (1991) menyatakan bahwa berbagai kebijaksanaan dan kegiatan personalia mempunyai dampak terhadap iklim organisasi dan lingkungan kerja, dimana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja. Adapun menurut Nawawi (2003), kondisi kerja yang kondusif akan sangat mendukung kualitas kehidupan kerja, yang akan menyebabkan iklim kerja berkembang positif dan menyenangkan, sehingga akan memberikan rasa puas dalam bekerja.

Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Gunungkidul merupakan salah satu lembaga pendidikan maka dituntut untuk bisa bersaing dengan lembaga pendidikan yang lain yang sejenis maupun yang tidak sejenis dalam melaksanakan kerja dan meningkatkan kualitas kerja seiring dengan perkembangan jaman, maka dibutuhkan kompetensi dan motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Masalah kepuasan kerja guru pada sekolah tidak dapat dipisahkan oleh motivasi yang seringkali merupakan harapan kerja guru. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan guru yang menjadi motivasi terpenuhi dan akan membawa pengaruh pada proses belajar mengajar di sekolah yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peserta didik dan lingkungan belajar di sekolah itu sendiri.

Dari kondisi tersebut akan sangat berpengaruh pada tingkat kehadiran guru di sekolah, tingkat ketepatan waktu mengajar baik jam masuk maupun jam keluar. Berdasarkan pengamatan dari penulis hampir tiap hari ada guru yang tidak masuk kerja dan berdasarkan rekapitulasi prosentasi kehadiran guru

pada data ke pegawai tata usaha diperoleh prosentase kehadiran guru rata-rata 85 persen dan sisanya peserta didik diberi tugas untuk mengerjakan tugas-tugas.

Sistem KBK (Kurikulum Berbasis Kompetensi) yang ada pada tahun 2004 mulai diterapkan yang sarat dengan inovasi dalam sistem pembelajaran, mengakibatkan para pendidik mempunyai tugas yang cukup dengan inovasi dalam sistem pembelajaran, mengakibatkan para pendidik mempunyai tugas yang cukup berat, mulai dengan pembelajaran tuntas sampai remedial yang diluar jam sekolah dan tidak disertai dengan kesejahteraan dan honor/ intensif yang memadai sehingga banyak dari para guru mencari penghasilan lain untuk memenuhi kebutuhan hidup untuk memperoleh kepuasan kerja.

Dari uraian di atas, maka perlu untuk dilakukan penelitian dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini merupakan satu topik yang menarik dan yang menjadi alasan penulis untuk memilih topik ini dengan judul "*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Gunungkidul*". Dengan harapan penulisan ini dapat dijadikan kontribusi untuk meningkatkan SDM terutama pada guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Gunungkidul.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut diatas maka peneliti memberi batasan masalah membatasi yaitu :

1. Populasi yang dijadikan obyek penelitian adalah guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Gunungkidul.
2. Faktor-faktor kepuasan kerja atas kompetensi yang menjadi perhatian peneliti adalah kompetensi profesional, kompetensi personal, dan kompetensi sosial, dan motivasi adalah gaji, kebijakan administrasi, prestasi, dan kondisi kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, penulis merumuskan masalah setagai berikut :

1. Apakah kompetensi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Gunungkidul?
2. Apakah kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pembimbing di SMP Negeri di Kabupaten Gunungkidul?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Gunungkidul.

2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Gunungkidul.
3. Memberi solusi terhadap peningkatan kepuasan kerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Gunungkidul.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. **Manfaat Teoritis**
 - a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berupa temuan-temuan dan pemikiran berkaitan dengan penerapan faktor kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru.
 - b. Dapat memberikan gambaran masalah yang berkaitan dengan penurunan kepuasan kerja guru yang disebabkan oleh faktor kompetensi dan motivasi.
 - c. Menambah khasanah konseptual khususnya tentang faktor kompetensi dan motivasi terhadap kapuasan kerja yang diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan rujukan untuk penelitian selanjutnya.
2. **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini selain dapat memberikan manfaat teoritis juga diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis antara lain :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh para praktisi di lingkungan pendidikan, perusahaan dan pemerintah.
- b. Manajemen Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Gunungkidul karena hasil penelitian ini akan menjadi bahan masukan dan evaluasi atas kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru sehingga dapat dijadikan acuan atau bahan pertimbangan dalam perbaikan kualitas pendidik.