

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dunia pendidikan di Indonesia yang saat ini telah semakin berkembang mendorong tingkat persaingan dalam bidang kualitas lulusan sekolah, tidak terkecuali dalam sektor sumber daya guru. Seiring dengan perkembangan tersebut guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orangtua dan masyarakat. Hal tersebut sejalan dengan tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen sumber daya manusia yaitu tingginya kualitas pelayanan, dan rendahnya komplain dari pemakai. Dalam rangka mencapai tujuan akhir tersebut secara bertahap perlu dicapai tujuan-tujuan perantara yaitu diperolehnya SDM yang memenuhi syarat dan dapat menyesuaikan diri dengan organisasi; SDM yang memenuhi syarat dengan keterampilan, keahlian, dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan, SDM yang memenuhi syarat bersedia bekerja sebaik mungkin, SDM yang memenuhi syarat yang berdedikasi terhadap organisasi yang luas terhadap pekerjaannya (Rivai, 2009: 13).

Menurut Mulyasa (2003: 53), guru (pendidik) harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi profesional seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan dan tidak dapat dipungkiri bahwa guru merupakan aset berharga dalam organisasi pendidikan, yaitu sekolah.

Hal tersebut juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Ruky (dalam

Sutrisno, 2009: 7) bahwa perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentu menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam memenuhi persyaratan kompetensi untuk didaya gunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan jangka menengah dan jangka pendek hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi karakteristik sebagai berikut: 1) memiliki pengetahuan penuh tugas, tanggung jawab dan wewenangnya, 2) memiliki pengetahuan (*knowledge*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh, 3) mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan, dan 4) Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya dan loyal.

Menurut Eka Warna (2020: 355) motivasi kerja guru merupakan dorongan yang menggerakkan dan mempengaruhi guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru sangat penting bagi kinerja dan keberhasilan dari setiap sistem pendidikan. Menurut Cave dan Mulloy (dalam Schien, 2011: 71) guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu mengembangkan keprofesionalannya dan program inovatif untuk meningkatkan pembelajaran siswa.

Meskipun demikian, berdasarkan studi awal yang dilakukan di SMP Negeri 7 Sungai Penuh yang berlokasi di Jalan Hamparan Besar Desa Sumur Gedang Kecamatan Pesisir Bukit Kota Sungai Penuh Provinsi Jambi ditemukan fenomena bahwa masih adanya beberapa guru yang memiliki motivasi kerja yang

rendah. Hal ini terlihat dari kurang lengkapnya perangkat mengajar seperti RPP dan Silabus yang dipersiapkan oleh guru, jaranganya guru mengikuti kegiatan sekolah di luar jam pelajaran, serta terjadinya pengelompokan-pengelompokkan kecil antara guru.

Hal ini bila dibiarkan terus menerus maka akan berakibat pada turunnya kualitas lulusan di SMP Negeri 7 Sungai Penuh. Siagian (2006: 90) motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, yang termasuk faktor internal yaitu: persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, beban kerja, serta kemampuan dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal yaitu: jenis dan sifat pekerjaan, lembaga atau organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan kerja, dan gaji. Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa adapun beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja guru yakni kemampuan kerja, beban kerja, dan kebutuhan kerja.

Menurut UU RI nomor 14 tahun 2005, kemampuan kerja guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Dalam UU RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat 1 menyebutkan kompetensi guru sebagaimana yang dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Guru yang profesional perlu memiliki kemampuan kerja untuk menggali informasi kependidikan dan bidang studi dari berbagai sumber, termasuk dari

sumber elektronik dan pertemuan ilmiah, serta melakukan kajian atau penelitian untuk menunjang pembelajaran yang mendidik. Jika mengacu pada empat kemampuan yang harus dikuasai guru menurut kebijakan pemerintah, maka salah satu kompetensi yang spesifik dan terkait langsung dengan tugas guru adalah kemampuan profesional.

Fenomena kemampuan kerja guru yang didapat berdasarkan observasi pada SMP Negeri 7 Sungai Penuh diantaranya masih ditemukannya guru yang sering datang terlambat meskipun sudah melakukan absen pagi. Hal ini tentunya akan berdampak buruk bagi kualitas peserta didik karena seorang guru seharusnya memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan belajar siswa akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik. Selain itu, adanya kelompok-kelompok kecil dari guru juga mejadi sikap yang kurang baik dalam organisasi sekolah, hal ini menunjukkan kurangnya kemampuan atau kompetensi sosial dari guru dalam berinteraksi dengan masyarakat sekolah itu sendiri sehingga motivasi kerja dari masing-masing guru akan menurun.

Selain itu, aspek beban kerja seorang guru juga dianggap mempengaruhi motivasi kerja guru. Beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan.

Menurut Istiani (2017) mendefinisikan beban kerja Guru merupakan kegiatan pokok yang harus dilakukan guru karena menjadi peran dan tanggung jawabnya. Kegiatan pokok guru tersebut adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Yustinus (2016)



mengemukakan beban kerja Guru merupakan seluruh tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan, meliputi: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

Fenomena mengenai beban kerja terhadap motivasi kerja guru pada SMP Negeri 7 Sungai Penuh ditemukan bahwa adanya tugas yang diberikan kepala sekolah kepada guru, seperti dalam mengelola *software* yang hanya bisa dilakukan oleh guru yang mahir komputer tentunya bagi guru yang kurang mahir akan menjadi sebuah keluhan dan menurunkan motivasi kerja guru tersebut.

Selain kemampuan dan beban kerja, juga terdapat aspek kebutuhan kerja. Guru mengajar karena ada sesuatu yang memotivasi dirinya untuk bekerja. Motivasi kerja ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik karena telah terpenuhi kebutuhannya.

Menurut Sendi Wijaya (2021), kebutuhan kerja guru adalah kebutuhan hidup yang perlu dipenuhi agar tercapainya kepuasan dan kesejahteraan hidup seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di dunia pendidikan. Menurut Abraham Maslow (NS. Kasiati dan Ni Wayan Rosmalawati, 2016: 4) menyatakan bahwa setiap manusia memiliki lima kebutuhan dasar yaitu: kebutuhan fisiologis, keamanan, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri. Manusia memiliki kebutuhan dasar yang bersifat heterogen. Setiap orang ada dasarnya memiliki kebutuhan yang sama, akan tetapi karena budaya, maka kebutuhan tersebut juga ikut

berbeda. Dalam memenuhi kebutuhan manusia menyesuaikan diri dengan prioritas yang ada.

Fenomena kebutuhan kerja terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 7 Sungai Penuh dari keterangan beberapa guru, ditemukan bahwa pemenuhan kebutuhan akan penghargaan yang diberikan Kepala Sekolah hanya mencakup beberapa guru saja, sehingga membuat guru merasa kurang nyaman dengan kondisi pekerjaan yang seperti itu.

Berdasarkan fenomena dari latar belakang di atas sangat penting untuk dianalisis lebih lanjut, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KEBUTUHAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SMP NEGERI 7 SUNGAI PENUH”**.

### **1.2 Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih terfokus, adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 7 Sungai Penuh.
2. Penelitian ini membahas mengenai kemampuan kerja, beban kerja, dan kebutuhan kerja guru terhadap Motivasi Kerja Guru PNS SMP Negeri 7 Sungai Penuh.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 7 Sungai Penuh?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja secara parsial terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 7 Sungai Penuh?
3. Bagaimana pengaruh kebutuhan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 7 Sungai Penuh?
4. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja, beban kerja, dan kebutuhan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 7 Sungai Penuh?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka adapun tujuan pada penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 7 Sungai Penuh.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 7 Sungai Penuh?
3. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 7 Sungai Penuh.
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, beban kerja, dan kebutuhan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 7 Sungai Penuh.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada :

## 1. Manfaat Akademis

- a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian ini di sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci khususnya program studi Manajemen.
- b. Dapat digunakan sebagai referensi atau bahan informasi bagi pihak bagi pihak yang berkepentingan dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.

## 2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan data dan informasi serta gambaran mengenai pengaruh kemampuan kerja, beban kerja, dan kebutuhan kerja terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 7 Sungai Penuh, baik secara parsial maupun simultan.





