

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Profesionalisme adalah cara kerja yang lebih didominasi oleh sikap, bukan hanya satu set daftar dari skill dan kompetensi yang dimiliki. Dapat dicermati bahwa attitude adalah sikap yang mendasar, sementara skill adalah suatu yang dapat dipelajari dan diajarkan. Profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang menutamakan kepentingan publik (Agus Dwiyanto, 2011).

Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi antara kemampuan dan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional, artinya keahlian dan kemampuan aparat mereflesikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi (Indri Verawati, 2020).

Profesionalisme berasal dari kata Bahasa Inggris *Professionalism* yang secara leksikal. Orang yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu ruangan kerja. Sifat profesional sama sekali. Sifat yang dimaksud adalah seperti yang dapat ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individual (Muhammad Ikbaldkk, 2019).

Kepuasan kerja merupakan satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu berusaha agar pegawai mempunyai kinerja yang tinggi sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan akan tinggi. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan kerja akan nampak terwujud dalam perilaku dan kinerja seseorang. Orang yang merasa puas akan pekerjaan, akan bekerja dengan semangat kerja tinggi sehingga kinerja karyawan tersebut tinggi. Kepuasan kerja salah satu faktor pening yang dapat mendukung jalannya sebuah organisasi atau lembaga (Kristin Juwita, 2021).

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang di anutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. (Riski damayanti, 2018).

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penilaian kinerja menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki instansi atau lembaga, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Kinerja sangat penting guna mencapai target sehingga mampu

meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh pegawai (Kasmir, 2016).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan MTs Asy-Syafiiyah Kendari, dengan mewawancarai kepala sekolah. Menurut kepala sekolah profesionalisme kinerja pegawai guru bisa dikatakan belum profesionalisme karena masih terdapat guru yang melakukan pengajaran yang tidak sesuai dengan keahliannya contohnya bidang studi IPS ditangani oleh Guru BK dan bidang studi Prakarya ditangani oleh Pegawai TU yang lulusan Manajemen . Mengenai kepuasan kerja menurut kepala sekolah belum bagus karena guru atau pun pegawai perlu binaan hanya karena keterbatasan biaya dan prasarana yang tidak memadai.

Hasil observasi awal di MTs Asy-Syafiiyah Kendari, terdapat masalah yang dimana kinerja guru belum dapat dikatakan profesional dengan baik hal ini terbukti dari masih terdapat guru yang melakukan pengajaran yang belum sesuai dengan bidang studinya, selain itu memiliki keterbatasan biaya dan sarana dan prasarana yang tidak memadai. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat ditetapkan judul penelitian tentang “ **Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan kinerja Guru Mts Asy-Syafiiyah Kendari**”

Dengan mengacu pada penelitian terdahulu kebaruan penelitian ini yaitu peneliti mengambil objek pada guru di MTs Asy-fiiyah kendari dengan tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Profesionalisme dan Kepuasan Kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka fokus penulisan pada penelitian kualitatif ini tentang. Sehingga rumusan masalah yang diperoleh adalah:

- 1.2.1. Bagaimana profesionalisme kerja guru di MTs Asy-Syafi'iyah Kendari
- 1.2.2. Bagaimana kepuasan kerja guru di MTs Asy-Syafi'iyah Kendari
- 1.2.3. Bagaimana upaya dalam meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja guru MTs Asy-Syafi'iyah Kendari
- 1.2.4. Dampak Profesionalisme dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru

1.3 Tujuan

- 1.3.1 Untuk mengetahui profesionalisme kerja guru di MTs Asy-Syafi'iyah Kendari
- 1.3.2 Untuk mengetahui kepuasan kerja guru di MTs Asy-Syafi'iyah Kendari
- 1.3.3 Untuk mengetahui Upaya dalam meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja guru MTs Asy-Syafi'iyah Kendari
- 1.3.4 Untuk mengetahui Dampak Profesionalisme dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan profesionalisme dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang ada mengenai profesionalisme dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Asy-Syafiiyah Kendari Bagi Peneliti lain

Penelitian ini dapat diharapkan menjadi salah satu sumber referensi, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan bagi penelitian berikutnya.

2. Bagi Lembaga

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan saran untuk meningkatkan kualitas profesional dalam kerja dan adanya insentif.

1) Bagi Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan literatur dan pustaka bagi mahasiswa untuk mengetahui atau tertarik meneliti kajian teori Profesionalisme dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2.1 Definisi Operasional

1. Profesionalisme dalam meningkatkan kinerja guru

Profesionalisme dalam kinerjanya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator profesionalisme adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.
2. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
3. Sarana dan Prasarana adalah seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
4. Jumlah SDM adalah suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki (Sondang P siagan, 2009).

2. Kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru

Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai di MTs Asy-Syafiiyah Kendari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif.

Menurut (Widodo, 2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja yaitu :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja.
2. Pekerjaan Itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan ,
3. Rekan Kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan suatu hasil yang dicapai oleh guru tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan dalam tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu:

1. Perencanaan

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kinerja guru yang dapat dilihat dari cara penyusunan program pembelajaran. Kegiatan yang dilakukan oleh guru, yakni mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran merupakan inti penerapan pendidikan yang ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar.

3. Evaluasi penilaian pembelajaran

Pada tahap ini seorang guru diwajibkan harus memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan metode evaluasi.