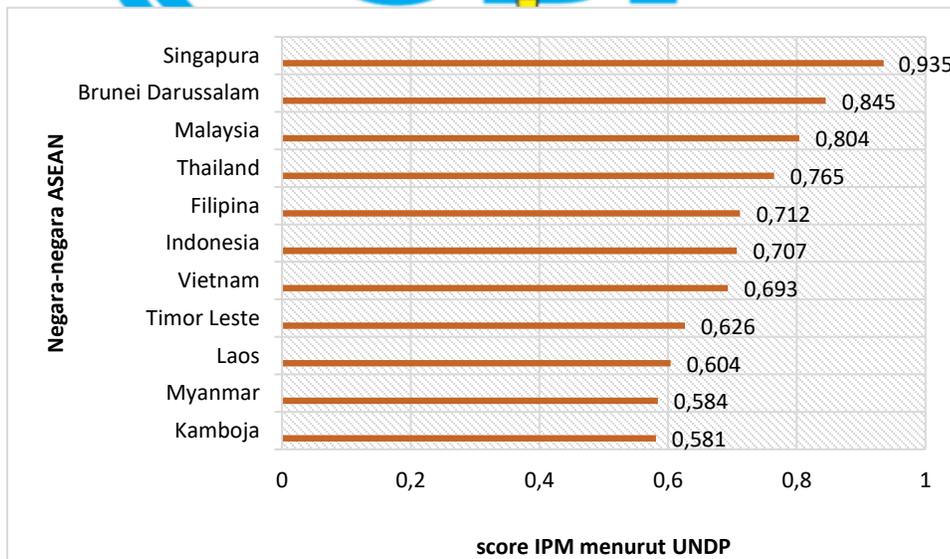


## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia internasional tidak bisa dipungkiri sangatlah ketat, tidak terkecuali dengan dunia bisnis dan industri. Di era revolusi industri 4.0 abad 21 ini menuntut semua negara-negara di dunia untuk terus melakukan upaya agar bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman dan tidak tertinggal oleh negara lain, salah satu komponen utama yang sangat penting dalam upaya untuk tetap bisa bersaing di dunia internasional adalah dengan menciptakan SDM (Sumber Daya Manusia) yang unggul dan berdaya saing. Dengan semakin tersedianya SDM yang unggul dan berdaya saing di berbagai bidang yang dibutuhkan dunia bisnis dan industri internasional di sebuah negara maka berbanding lurus dengan peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan pertumbuhan ekonomi di negara tersebut, dengan demikian akan berdampak pula pada penurunan angka kemiskinan dan meningkatnya taraf hidup masyarakat negara tersebut.



Sumber: Data United Nations Development Program (UNDP)

**Gambar 1.1**

**Data Skor Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Asia Tenggara Tahun 2019**

Berdasarkan Gambar 1.1 perihal Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human Development Index* (HDI), yang dikeluarkan *United Nations Development Program* (UNDP). Untuk data tahun 2018 melaporkan bahwa Indonesia berada di peringkat ke-111 dari total 189 negara dengan nilai IPM sebesar 0,707. Sementara di kawasan Asia Tenggara, Indonesia hanya mampu menduduki peringkat ke-6, dibawah Filipina dengan skor IPM 0,712 di peringkat ke-5 dan masih kalah jauh dengan Malaysia yang memiliki skor IPM 0,804 yang menduduki peringkat ke-3 se-Asia Tenggara dengan kategori IPM sangat tinggi. Tentunya ini merupakan pekerjaan rumah bersama bagi kita dalam upaya untuk meningkatkan IPM Indonesia agar tidak kalah bersiang dengan negara-negara lain, salah satu upaya untuk meningkatkan IPM tersebut yang merupakan faktor krusial yang amat sangat penting salah satunya adalah dibidang pendidikan, karena meningkatnya IPM sebuah negara dihitung berdasarkan atas tiga kategori yaitu kesehatan, pendapatan dan pendidikan.

Rendahnya SDM Indonesia tercermin dalam ranking IPM global yang menempati posisi ke-111, hal ini diakibatkan salah satunya oleh mutu pendidikan yang masih rendah. Indikator yang dapat dijadikan acuan untuk melihat tingkat mutu pendidikan suatu negara salah satunya adalah dari hasil studi *Tren in International Mathematics and Science Study* (TIMSS). Studi ini dikembangkan oleh Asosiasi Internasional untuk Evaluasi Prestasi Pendidikan atau *The International Association for the Evaluation of Educational Acievmment* (IEA). Studi ini untuk menilai pengetahuan matematika dan sains pada siswa kelas 4 dan kelas 8 di seluruh dunia yang dilakukan setiap 4 tahun sekali.

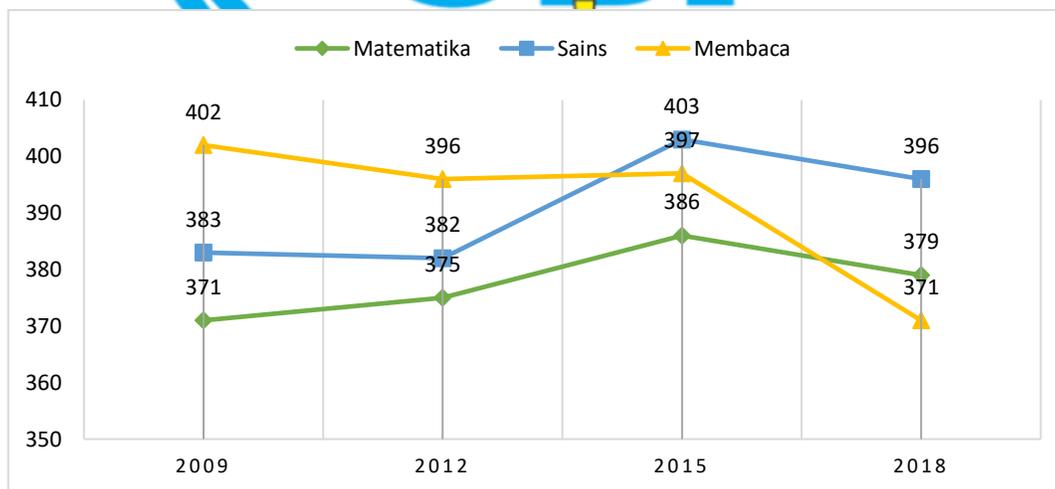
**Tabel 1.1**  
**Data Hasil Studi TIMSS Tahun 2015**

Matematika			Sains		
Peringkat	Negara	Skor	Peringkat	Negara	Skor
1	Singapura	618	1	Singapura	590
2	Hongkong	615	2	Korea Selatan	589
3	Korea Selatan	608	3	Jepang	569
4	Taiwan	597	4	Rusia	567
5	Jepang	593	5	Hongkong	557
<b>46</b>	<b>Indonesia</b>	<b>397</b>	<b>44</b>	<b>Indonesia</b>	<b>397</b>

Sumber : Data The International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA).

Melihat dari hasil studi TIMSS yang terbaru yaitu tahun 2015, Indonesia hanya mengikuti kelas 4 dan tidak mengikuti kelas 8. Dibidang matematika Indonesia memperoleh skor 397 dan menempati peringkat ke-46 dari 51 negara yang berpartisipasi. Untuk bidang sains Indonesia memperoleh skor 397 menempati peringkat 44 dari 47 negara.

Satu lagi indikator yang bisa dijadikan acuan untuk melihat kualitas mutu pendidikan di suatu negara adalah hasil studi *Program for International Student Assessment (PISA)*. PISA adalah suatu program yang digagas oleh *Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)* yang dilaksanakan 3 tahun sekali dan bertujuan untuk mengevaluasi sistem pendidikan dengan mengetes kemampuan siswa khususnya siswa sekolah menengah di tiga bidang utama yaitu matematika, sains dan membaca. Untuk tahun 2018 Indonesia menempati peringkat ke-74 dari 79 negara yang mengikuti tes PISA.



Sumber : Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) Tahun 2020

**Gambar 1.2**  
**Data Skor PISA Indonesia Tahun 2009-2015**

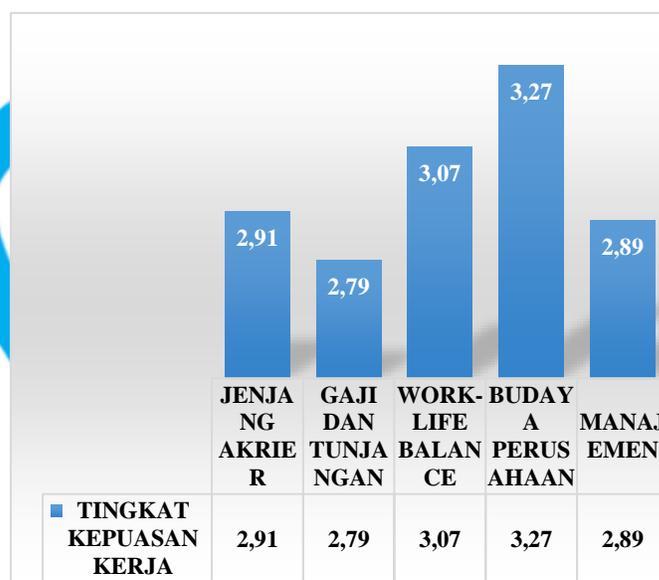
Berdasarkan Gambar 1.2 menunjukkan bahwa skor Indonesia dalam studi PISA untuk matematika hanya mampu meraih skor 379, turun 7 poin dari tahun 2015 yaitu 386 sedangkan skor rata-rata negara OECD adalah 489. Untuk bidang Sains Indonesia meraih skor 396, turun 7 poin dari 403, rata rata skor adalah 489. Untuk

bidang membaca Indonesia mencatatkan skor 371, terjun bebas dari tahun sebelumnya yang memperoleh skor 386, rata rata negara OECD untuk bidang membaca yaitu 487. Melihat data yang dikeluarkan OECD perihal hasil tes PISA tahun 2018, dapat disimpulkan bahwa dari 3 bidang yang menjadi fokus utama dalam tes PISA ini Indonesia mengalami penurunan di semua bidang, menurut pendapat dari Shintia Revina (*Semeru Research Institute*) yang tertulis dalam artikel yang dimuat dalam *theconversation.com* menyatakan bahwa pencapaian buruk Indonesia dalam hasil studi PISA tahun 2018 adalah kualitas guru dan disparitas mutu. Menurut hasil studi PISA tahun 2018 menunjukkan bahwa ada lima kualitas guru Indonesia yang dianggap dapat menghambat belajar, yaitu: (a) Guru tidak memahami kebutuhan siswa. (b) Guru sering tidak hadir. (c) Guru cenderung menolak perubahan. (d) Guru tidak mempersiapkan pembelajaran dengan baik. (e) Guru tidak fleksibel dalam pembelajaran. Dari kelima alasan tersebut mengapa kualitas guru dapat menghambat prose belajar, mencerminkan bahwa kinerja guru di Indonesia masih sangatlah kurang, maka dari itu harus ada upaya-upaya konkrit untuk meningkatkana kinerja guru di Indonesia secara umum.

Menurut Meithiana Indrasari (2017 : 38) mengacu pada prinsip pengembangan sumber daya manusia dan berbagai studi tentang upaya pihak manajemen dalam menyiapkan sarana dan prasarana yang memadai, pemenuhan kebutuhan finansial serta kesempatan pengembangan diri pegawai, sehingga pegawai dapat mencapai kepuasan kerjanya. Sedangkan seorang pegawai dapat memiliki kinerja yang baik, jika mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Menurut kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Laras Guntur Santika dkk (2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Beberapa penjelasan mengenai kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penentu baik tidaknya kinerja seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai tidak selalu berkaitan tentang penenuhan kebutuhan finansial pegawai berupa gaji, insentif maupun kompensasi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain diantaranya yaitu pengembangan karir dan pelatihan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *jobplanet* pada tahun 2016 terkait tingkat kepuasan kerja pada pekerja di industri pendidikan menyatakan bahwa dari 5 (lima) indikator kepuasan kerja yang diteliti yaitu perihal jenjang karier, gaji dan tunjangan, *work-life balance*, budaya perusahaan dan manajemen, menunjukkan bahwa dari rentang skala 1 sampai 5 dengan skor lima mewakili penilaian “sangat puas” didapat hasil skor jenjang karier sebesar 2.91, gaji dan tunjangan memperoleh skor sebesar 2.79, *work-life balance* sebesar 3.07, budaya perusahaan sebesar 3.27 dan manajemen sebesar 2.89.



Sumber : *Jobplanet Tahun 2016*

**Gambar 1.3**  
**Tingkat Kepuasan Kerja Guru di Indonesia**

Lembaga-lembaga yang termasuk kedalam industri pendidikan meliputi sekolah, universitas, perguruan tinggi, serta lembaga-lembaga kursus dan pelatihan. Dari data diatas dapat dilihat bahwa tiga indikator kepuasan yang memiliki nilai terendah adalah gaji dan tunjangan, manajemen serta jenjang karier dimana gaji dan tunjangan mendapatkan skor sebesar 2.91, manajemen sebesar 2.89 serta jenjang karier memperoleh skor sebesar 2.79, artinya dari ketiga indikator tersebut memiliki tingkat kepuasan dibawah rentang skala tiga sehingga dapat diartikan kepuasan kerja terhadap gaji dan tunjangan, manajemen serta jenjang karier masih dibawah penilaian “cukup

puas”, maka dari itu perlu adanya upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru pada tiga indikator tersebut. Untuk indikator manajemen salah satu upaya yang bisa dilakukan adalah dengan melakukan pelatihan pada guru, sementara pada indikator jenjang karier perlu adanya kejelasan pengembangan karier pada guru yang memenuhi nilai-nilai keadilan dan memenuhi segi objektivitas yang tinggi.

Sementara itu berdasarkan studi yang dilakukan oleh *The Smeru Research Institute* perihal tingkat ketidakhadiran guru di Indonesia, yang mana studi ini dilakukan oleh dua tim yang telah menerima pelatihan khusus yang kemudian melakukan dua kunjungan tanpa pemberitahuan sebelumnya ke sekolah saat kegiatan belajar mengajar sedang berlangsung. Kunjungan tahap pertama dilakukan pada tahun 2013 akhir, sementara kunjungan kedua dilakukan awal 2014. Studi ini menyatakan bahwa tingkat ketidakhadiran guru di Indonesia masih tinggi, hal ini tentu merupakan salah satu indikasi bahwa kepuasan kerja seorang guru yang masih rendah. Secara umum, sekitar satu dari sepuluh guru tidak hadir di sekolah ketika dijadwalkan mengajar. Pada kunjungan pertama, 10% guru tidak hadir, pada kunjungan kedua 11% guru tidak hadir. Berikut rincian data ketidakhadiran guru menurut studi yang dilakukan oleh *The Smeru Research Institute* :

**Tabel 1.2**  
**Data Ketidakhadiran Guru**

Ketidakhadiran Guru menurut Wilayah dan Jenjang, Jenis dan Status Sekolah		
	Tingkat ketidakhadiran di sekolah (%)	Tingkat Ketidakhadiran di Kelas (%)
<b>Estimasi Nasional</b>		
Kunjungan pertama	10	14
Kunjungan Kedua	11	12
<b>Wilayah</b>		
Sumatra	8	17

**Tabel lanjutan Data Ketidakhadiran Guru**

Jawa	9	13
Bali & Nusa Tenggara	14	13
Kalimantan	14	11
Sulawesi	10	4
Papua dan Maluku	12	11
<b>Jenjang Sekolah</b>		
SD	9	13
SMP	10	16
<b>Jenis Sekolah</b>		
Umum	9	13
Madrasah	13	16
<b>Status Sekolah</b>		
Negeri	9	15
Swasta	13	10

Sumber : Smeru Research Institute

Studi ini tidak hanya meneliti ketidakhadiran guru di sekolah, tetapi juga ketidakhadiran guru di kelas saat jam mengajar, sekalipun saat itu mereka sedang berada di lingkungan sekolah. Sampel akhir terdiri atas 880 sekolah dasar (SD) dan sekolah menengah pertama (SMP) yang tersebar di enam wilayah, yaitu Sumatra, Jawa, Bali dan Nusa Tenggara, Sulawesi, Kalimantan, serta Papua dan Maluku. Secara keseluruhan, data dikumpulkan dari 8.300 guru dan 8.200 murid lebih.

Sementara itu upaya yang bisa ditempuh untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan berdaya saing serta untuk meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human Development Index* (HDI) adalah dengan pendidikan. Pentingnya pendidikan dalam upaya menciptakan SDM unggul dan berdaya saing juga diungkapkan oleh Mohammad Abduhzen (2015) yang menyatakan bahwa “ gagasan utama dibalik profesionalisme adalah peningkatan mutu dan pembaharuan pendidikan nasional melalui upaya peningkatan kompetensi dan kinerja guru. Kemampuan guru merupakan faktor sangat berpengaruh terhadap mutu dan perstasi pendidikan di sekolah”. Dari banyak penelitian yang membahas perihal kinerja, salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas adalah

kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin baik kinerja seseorang. Muara yang dihasilkan oleh tenaga pendidik yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi adalah berdampak secara langsung terhadap kinerja dan produktivitas guru sehingga mampu menciptakan SDM yang unggul dan berdaya saing yang dibutuhkan oleh dunia bisnis dan industri di era globalisasi dan revolusi industri 4.0 abad 21 saat ini.

Adapun perihal objek yang akan diteliti pada penelitian ini adalah guru dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengajar di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Karawang Barat. Pemilihan guru SMP sebagai objek penelitian adalah karena pada tingkat sekolah menengah pertama yang menjadi objek penelitian *Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD) dengan studinya *Program for International Student Assessment* (PISA) ataupun penelitian yang dilakukan oleh *The International Association for the Evaluation of Educational Achievement* (IEA) dengan studinya *Tren in International Mathematics and Science Study* (TIMSS). Kedua hasil studi ini sering dijadikan acuan berbagai negara di dunia perihal gambaran baik buruknya tingkat mutu pendidikan di negara mereka.

Berikut adalah data jumlah guru SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat yang tersebar di delapan sekolah :

**Tabel 1. 3**

**Data Jumlah Guru SMP Negeri se-Kecamatan Karawang Barat**

No	Nama Sekolah	PNS	Non-PNS	Total Guru
1	SMP Negeri 1 Karawang Barat	41	22	63
2	SMP Negeri 2 Karawang Barat	31	17	48
3	SMP Negeri 3 Karawang Barat	40	17	57
4	SMP Negeri 4 Karawang Barat	13	29	42
5	SMP Negeri 5 Karawang Barat	40	13	53
6	SMP Negeri 6 Karawang Barat	34	16	50
7	SMP Negeri 7 Karawang Barat	4	17	21
8	SMP Negeri 8 Karawang Barat	7	16	23
<b>Total</b>		210	147	357

Sumber : Dashboard GTK Kemdikbud | daftar GTK Data Tahun Sem-2 (2019/2020 Genap)

Berdasarkan Undang Undang no 14 tahun 2005 pasal 1 tentang guru dan dosen, menyatakan 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. Guru sebagai tenaga profesional mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Seorang guru dituntut untuk mampu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik yang mana hal tersebut merupakan tugas utama yang diamanatkan oleh undang-undang, maka untuk dapat melaksanakan tugas tersebut, guru harus dibekali dengan keahlian-keahlian yang dapat digunakan dalam menunjang tugasnya sebagai seorang guru.

Dalam Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada pasal 8 dinyatakan bahwa seorang guru salah satunya wajib memiliki kompetensi, pada pasal 10 disebutkan bahwa Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Sedangkan yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Semua kewajiban yang harus ditunaikan oleh seorang guru ini tidak akan mungkin terlaksana dengan baik apabila seorang guru tidak diberikan pendidikan profesi atau pelatihan, maka dengan adanya pelatihan kepada guru diharapkan semua tugas dan kewajiban yang diemban oleh seorang guru dapat dilaksanakan dengan baik. Dalam hal penyelenggaraan pelatihan terhadap guru pemerintah harus menjadi

fasilitator untuk menyediakan dan menyelenggarakan pelatihan-pelatihan untuk guru. Sebagaimana yang diamanatkan dalam pasal 24 yang menyatakan bahwa pemerintah provinsi maupun kabupaten/kota wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun dalam kompetensi secara merata untuk menjamin keberlangsungan pendidikan dasar dan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal pendidikan menengah dan pendidikan khusus sesuai dengan kewenangan masing-masing. Penyelenggaraan pelatihan untuk guru memang dirasakan belum maksimal, hal ini tercermin dari berbagai penelitian yang dilakukan terhadap kualitas mutu pendidikan di negara kita. Permasalahan inilah yang menjadi pekerjaan rumah bersama dalam upaya meningkatkan kualitas mutu pendidikan.

Menurut Yohanes (2019 : 2 ) Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi suatu keniscayaan, karena penempatan pegawai secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Pegawai baru sering tidak merasa pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kapasitas pegawai haruslah seimbang melalui program orientasi dan pelatihan. Keduanya sangat dibutuhkan. Sekali para pegawai telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan.

Selain dari pada pelatihan, seorang guru juga berhak atas pengembangan karier. Pengembangan karier bagi seorang guru juga dinyatakan dalam undang-undang no 14 tahun 2005 pasal 32, yang berbunyi : (1) Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. (2) Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. (3) Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui jabatan fungsional. (4) Pembinaan dan pengembangan karier guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Dari pernyataan yang tercantum dalam pasal 32 tersebut secara garis besar menyatakan bahwa seorang guru salah satunya berhak untuk memperoleh pengembangan karier.

Menurut Donni Juni Priansa (2019 : 61) menyatakan bahwa setiap pegawai yang bekerja akan memiliki berbagai harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan maupun prestasinya yang disumbangkan kepada organisasi. salah satu harapannya adalah meraih posisi atau kedudukan yang lebih baik atau lebih tinggi dari sebelumnya. Begitupun seorang guru, berhak mendapatkan apresiasi atas kerjanya berupa pengembangan karier yang nantinya memberikan kepuasan kerja kepada guru tersebut. Akan tetapi kenyataannya guru-guru sering tidak mendapatkan akses untuk dilakukan pengembangan karir yang memang menjadi haknya, hal ini juga menjadi alasan mengapa kinerja guru belum mencapai tingkat yang diharapkan. Oleh karena itu perlu dijadikan perhatian lebih atas masalah pengembangan karier ini kedepannya supaya kepuasan kerja seorang guru yang akan meningkatkan kinerjanya dapat tercapai dengan baik.

Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Rusdin (2017), dengan judul Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Sarana Peningkatan Kompetensi Guru di SMP Negeri 02 Linggang Bigung. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada faktor pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan Kompetensi guru di SMP Negeri 02 Linggang Bigung .

Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Saprudin (2018), dengan Judul pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Trias Mitra Jaya Manunggal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,503 ( $0,000 < 0,05$ ).

Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Fenti Yunita (2017), dengan judul Pengaruh Pengembangan Karier dengan Kinerja Guru di SMA I Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada faktor Pengembangan Karier terhadap Kinerja Guru di SMA 1 Kandis Kecamatan kandis Kabupaten Ogan Ilir.

Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Monica Bramel Ari Azizah (2014), dengan judul Korelasi program Pengembangan Karier Guru dengan Kinerja Guru di SMK Darussalam Ciputat. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang

signifikan pada faktor pengembangan Karier dengan Kinerja Guru di SMK Darussalam Ciputat.

Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Rizki Kurniadi (2017), dengan judul Pengaruh Kompetensi dan pengembangan karier Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Klego Kabupaten Boyolali. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada faktor Kompetensi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Klego Kabupaten Boyolali. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel X1 dimana penelitian yang dilakukan oleh Rizki Kurniadi menggunakan variabel Kompetensi sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Pelatihan.

Beberapa permasalahan yang ada terkait kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja guru harus segera dievaluasi dan dicarikan jalan keluarnya, kalau tidak pendidikan di negara ini tidak akan maju bahkan tertinggal dari negara-negara lain. Beberapa contoh permasalahan terkait faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam pelaksanaan kegiatannya di dalam organisasi yaitu pelatihan dan pengembangan karier harus mendapat perhatian lebih agar apa yang diharapkan perihal peningkatan kinerja guru oleh karena tingkat kepuasan kerja yang baik mampu diwujudkan semaksimal mungkin. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru PNS SMP Negeri Di Kecamatan KarawangBarat**”

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan diatas maka permasalahan yang ditemukan peneliti meliputi :

1. Kurangnya partisipasi guru dan peran terhadap pentingnya program pelatihan guru
2. Pengembangan karir guru di lingkungan sekolah yang masih belum maksimal
3. Kesadaran akan pentingnya pengembangan karir untuk guru yang masih kurang
4. Peran aktif pemerintah yang masih kurang terhadap masalah kepuasan kerja guru
5. Tingkat kepuasan kerja guru yang masih rendah
6. Kualitas mutu pendidikan yang masih rendah
7. Indeks Pembangunan Manusia yang masih rendah
8. Prestasi belajar siswa SMP yang masih dibawah rata-rata negara lain

## 1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian dibatasi oleh penelitian dalam lingkup konsentrasi di bidang Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
2. Sesuai dengan judul yang diajukan membahas tentang Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Guru
3. Pengamatan dan penelitian terbatas pada variabel pelatihan, pengembangan karier dan kepuasan kerja guru
4. Metode analisis yang digunakan yaitu kuantitatif dengan memanfaatkan perangkat *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 16.0 for windows*

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat?
2. Bagaimana pengembangan karir guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat?

3. Bagaimana kepuasan kerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat?
4. Bagaimana hubungan pelatihan dan pengembangan karier pada guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat?
5. Bagaimana pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kepuasan kerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat?
6. Bagaimana pengaruh secara parsial pengembangan karier terhadap kepuasan kerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat?
7. Bagaimana pengaruh secara simultan pelatihan dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan membahas tentang pelatihan guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan membahas tentang pengembangan karier guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan membahas tentang kepuasan kerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan membahas Bagaimana hubungan pelatihan dan pengembangan karier pada guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat?
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan membahas bagaimana pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kepuasan kerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan membahas bagaimana pengaruh secara parsial pengembangan karier terhadap kepuasan kerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat.
7. Untuk mengetahui, menganalisis dan membahas bagaimana pengaruh secara simultan pelatihan dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### 1. Secara Teoritis :

#### a. Bagi pembaca

Penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai bahan informasi untuk menambah wawasan/pengetahuan tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat.

#### b. Bagi peneliti

Dapat sebagai penambah pengetahuan dan pengalaman tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat.

### 2. Secara Praktis

Penelitian ini di harapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat.

