

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan baik formal maupun non formal memberikan kontribusi yang besar terhadap perkembangan dan pembangunan karakter sebuah bangsa. Di antara sekian banyak agenda pembangunan di Indonesia, pendidikan merupakan salah satu agenda penting dan strategis yang menuntut perhatian sungguh-sungguh dari pihak yang berkecimpung didalamnya. Pendidikan adalah salah satu faktor penentu kemajuan bangsa di masa depan. Pembangunan bidang pendidikan yang dilaksanakan oleh pemerintah bersama masyarakat merupakan upaya penjabaran salah satu cita-cita nasional yang tertuang dalam pembukaan UUD 45, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi modal manusia yang menentukan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa.

Keberhasilan suatu bangsa membangun dasar-dasar pendidikan nasional dengan baik dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap kemajuan dibidang-bidang lain baik langsung ataupun tidak langsung. Setiap pemerintahan tentu meyakini bahwa suatu bangsa untuk mampu bertahan dalam persaingan ekonomi global harus mengutamakan pendidikan yang berkualitas. Kualitas pendidikan menjadi isu yang sangat krusial dan kualitas sistem pendidikan menjadi hal yang sangat mendasar. Kepedulian tersebut tercermin melalui reformasi pendidikan dalam skala besar yang telah

berlangsung di Indonesia baik melalui perubahan dan penyempurnaan kurikulum maupun munculnya peraturan menteri yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan itu sendiri. Kondisi inilah yang membuat guru mempunyai peran yang sangat istimewa. Guru adalah ujung tombak pertama yang turut menentukan hasil dari arah pendidikan yang dicanangkan oleh pemerintah.

Menjadi seorang guru adalah sebuah panggilan, profesi ini tidak dapat dianggap sebagai satu pekerjaan yang dapat dilakukan oleh siapa saja, karena di dalam profesi yang mulia tersebut terkandung aspek dimana mereka harus memiliki kualitas, ketrampilan, kewibawaan, kualifikasi, minat, komitmen, dan berjiwa pendidik. Hanya mereka yang baik dan sungguh-sungguhlah yang mampu melaksanakan dan menjalankannya secara profesional.

Dilaksanakannya restrukturisasi sekolah, yaitu reformasi yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan merupakan agenda yang sangat penting untuk dilaksanakan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan jaman. Sumber daya manusia merupakan faktor yang harus diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan. Institusi pendidikan merupakan suatu faktor yang harus memperhatikan, menjaga, dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus-menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang

bermutu sehingga pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki.

Salah satu komponen sangat penting dalam dunia pendidikan Indonesia adalah keberadaan guru sebagai pendidik dan pengajar yang akan mengarahkan generasi bangsa ke arah yang benar dan tepat. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional di bidang pendidikan sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Seorang guru profesional dituntut memiliki sejumlah persyaratan, antara lain kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, jiwa kreatif dan produktif, etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus.

Undang-undang tentang guru dan dosen menuntut para guru untuk meningkatkan profesionalismenya dan melakukan pengembangan diri melalui pelatihan, penulisan karya ilmiah, dan sebagainya. Kompetensi dasar sebagai syarat utama menjadi guru, yaitu akademis, pedagogik, sosial dan professional. Pendidik yang baik harus mampu mentransformasikan dan mengkonstruksikan nilai-nilai ilmu pengetahuan, tetapi sekaligus sebagai penjaga moral bagi anak didik. Peranan guru dianggap sebagai orang kedua setelah orang tua anak didik di rumah.

Kualitas manusia Indonesia dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, terukur dan dilaksanakan oleh pendidik profesional dalam proses pembelajaran. Pada Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Sebagai tenaga profesional guru juga mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Fungsi dan tujuan pendidikan menjadi target yang akan dicapai, sehingga peranan guru dalam mendidik peserta didik begitu berarti.

Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa kini adalah mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Usaha yang dilakukan untuk mencapai fungsi dan tujuan pendidikan tersebut maka peranan tenaga pengajar dalam mendidik peserta didik begitu berarti. Hal ini sesuai pula dengan Undang-undang No.20 pasal 3 tahun 2003 yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Guru merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan sentral serta sumber pengelolaan kegiatan pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan

atau kompetensi profesional seorang guru sangat menentukan mutu. Tidak dapat dipungkiri bahwa guru merupakan aset berharga dalam organisasi pendidikan. Keberhasilan pengembangan sekolah tergantung pada keberhasilan pengembangan guru. Pada saat seorang guru merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja guru dapat berdampak bagi anak didik, maupun kepada organisasi di mana guru tersebut melakukan aktivitas. Dalam dunia pendidikan, guru merupakan aset yang benar-benar harus diperhatikan.

Persaingan di berbagai bidang membuat proses pengelolaan dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen untuk menciptakan sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia dalam suatu sekolah, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan.

Kondisi kerja yang baik serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap guru di suatu sekolah/ lembaga pendidikan. Situasi semacam itu menuntut guru dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang terhadap pekerjaannya. Dalam menjalankan profesinya sebagai guru, tidak hanya dalam tataran formalitas bekerja di kantor dan di kelas, tetapi harus

mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam melayani manusia muda. Para guru akan lebih senang dalam bekerja untuk menyelesaikan tugasnya apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Pada sisi yang lain, kebutuhan dari guru dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Guru bekerja juga dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini begitu kompleks. Mulai dari yang pokok, yakni masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, dan istirahat kerja yang cukup perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Pemenuhan kebutuhan para guru dalam pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka.

Motivasi bisa diumpamakan sebagai mesin penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi internal dalam diri tidak dilepaskan dari aspek-aspek kebutuhan yang memicu seseorang untuk melakukan tindakan atau pekerjaan agar sampai pada hasil yang ingin dicapainya. Pada saat seseorang telah mencapai pada hasil yang diinginkannya maka seseorang tersebut akan merasakan kepuasan kerja.

Menentukan kepuasan bekerja dalam dunia keguruan merupakan satu usaha yang tidak sederhana. Kepuasan guru dalam bekerja terkait dengan isu

yang sering ditimbulkan di sekolah yaitu profesionalisme guru. Keterlibatan dalam membuat keputusan, perkembangan guru, kemampuan guru, persepsi tentang iklim sekolah, kekompakan dan suasana tempat bekerja. Kepuasan kerja tersebut bisa ditandai dengan munculnya rasa puas dan tampak dengan indikator yang diantaranya adalah: terselesaikannya tugas- tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisitif, dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja.

Kepuasan kerja bisa juga mengacu pada sikap dan perasaan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaan mereka. Sikap positif dan menyenangkan terhadap pekerjaan mengindikasikan kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja diindikasikan dengan sikap negatif dan sikap tidak menyenangkan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerjanya, baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan pendidikan itu sendiri. Demikian pula halnya yang terjadi di sekolah apabila kepuasan kerja guru rendah maka timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru, dan gejala negatif lainnya. Tujuan pendidikan akan lebih mudah dicapai pula, apabila guru merasa puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan

organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Sebuah penelitian dengan populasi penelitian yang berbeda melaporkan informasi yang sama. Munir, R.I.S., R.A Rahman, A.M.A Malik, and H. Ma'amor, H. (2012:885-890) melakukan penelitian terhadap 412 staf di empat Universitas di Klang Valley, Malaysia tahun 2012. Hasil penelitian menginformasikan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi secara kuat dan positif terhadap kepuasan kerja staf akademik ($r = 0,725$, nilai $p = < 0,05$). Semakin tinggi kualitas kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan staf. Variabel kepemimpinan transformasional menjadi saah satu variable yang mempunyai korelasi positif.

Dalam kondisi kepuasan kerja yang rendah, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah. Guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Hasil survey awal dilakukan di beberapa sekolah yang menjadi sampel selama kuartal pertama tahun 2018 dan kuartal ke empat tahun 2019, terdapat kecenderungan untuk tidak puas. Berikut adalah kesimpulan survey tersebut:

Tabel 1.1 Survey Pendahuluan

No	Indikator	2018	2019	rerata
1	Gaji yang diterima	58	61	59.5
2	Kondisi pekerjaan	39	38	38.5
3	Kesempatan promosi	43	45	44
4	Supervisi atasan	57	63	60
5	Hubungan antar rekan	45	48	46.5
6	Penghargaan	51	53	52
rerata		48.8	51.3	50.1

Terdapat 59,5% guru yang bermasalah dalam jumlah gaji yang diterima. Hal ini terlihat dari besarnya guru yang bermasalah dalam besaran insentif (komponen diluar gaji pokok, seperti pendampingan ekstra kurikuler, jam tambahan remedial) dan gaji yang diterima dibandingkan dengan guru-guru yang lain.

Terdapat 38,5% guru yang bermasalah dalam hal kondisi pekerjaan. Hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang bermasalah dengan rasa bangga menjalankan profesi guru dan dalam hal keyakinan bahwa rutinitas dan kemauan, akan menciptakan keahlian khusus.

Terdapat 44% guru yang bermasalah dengan kesempatan promosi. Hal tersebut terlihat dengan banyaknya guru yang bermasalah pada promosi jabatan tidak diperlukan waktu dan pengalaman, dan juga keyakinan bahwa setiap guru tetap berpeluang promosi.

Terdapat 60% guru bermasalah dengan supervisi atasan. Hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang bermasalah dalam menilai kepala sekolah telah menggunakan teknik supervisi yang kurang baik, dan sifat supervisi yang kurang banyak membimbing.

Terdapat 46% guru yang bermasalah dalam kerjasama antar rekan. Hal ini terlihat dari besarnya jumlah guru yang bermasalah dalam hal, senang memiliki rekan kerja yang sikapnya ramah, santun dan penuh kekeluargaan dan dalam hal kerjasama yang saling mendukung.

Terdapat 52% guru yang bermasalah dalam hal penghargaan. Hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang bermasalah dengan penghargaan yang sifatnya objektif, jadi dianggap penerima penghargaan adalah orang yang kurang tepat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas bahwa pendidikan yang berkualitas yang pada akhirnya menghasilkan lulusan yang berkualitas sangat ditentukan oleh kualitas SDM dalam hal ini guru. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas guru adalah meningkatkan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja yang rendah berimplikasi terhadap produktivitas kerja yang rendah, yang juga berpengaruh terhadap proses pembelajaran yang tidak optimal dengan kualitas pembelajaran yang rendah. Sebaliknya guru dengan kepuasan kerja yang tinggi akan melakukan tugasnya dengan baik, bahkan cenderung mengupayakan berbagai cara untuk dapat mencapai hasil yang baik, yang pada akhirnya memberikan berkontribusi terhadap kualitas siswa yang baik pula. Adapun beberapa masalah dalam kepuasan kerja guru dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan transformasional penting, karena pimpinan yang menerapkan pola kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi bawahannya agar dapat mencapai tujuan bahkan melebihi dari apa yang diharapkan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja bawahannya, sehingga diduga kepemimpinan transformasional berhubungan dengan kepuasan kerja.
- 2) Kepribadian seorang guru yang memiliki lima dimensi kepribadian penting, karena guru dengan karakteristik tersebut dapat menikmati pekerjaannya,

diterima dengan baik di lingkungannya, demikian juga dari diri sendiri mampu menghadapi berbagai tantangan yang ada untuk mencapai tujuan dan meraih keberhasilannya. Hal tersebut diduga berhubungan dengan kepuasan kerja.

- 3) Budaya organisasi sekolah yang tidak mendukung dan memfasilitasi proses pembelajaran yang baik dapat mengakibatkan pelaksanaan tugas pokok guru tidak dapat dilakukan secara optimal, sehingga budaya organisasi diduga berhubungan dengan kepuasan kerja.
- 4) Kinerja guru yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi bagi guru, sebaliknya kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan kinerja guru yang rendah, sehingga diduga kinerja berhubungan dengan kepuasan kerja.
- 5) Kompetensi yang dimiliki oleh guru baik pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik dapat menunjang keberhasilannya. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial dapat membangun kepercayaan diri dosen yang memampukannya untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, sehingga diduga kompetensi dapat berhubungan dengan kepuasan kerja guru.
- 6) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dari guru yang memiliki tanggung jawab dan cinta pada pekerjaannya secara sukarela merupakan motivasi intrinsik yang dapat menyebabkan dirinya meraih prestasi sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini diduga berhubungan dengan kepuasan kerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah, bahwa kepuasan kerja terkait oleh banyak faktor. Selanjutnya supaya penelitian dapat dilakukan dengan intensif, dan fokus maka perlu dilakukan pembatasan dan perumusan tujuan penelitian ini.

Unit analisis penelitian ini adalah guru SMA swasta terakreditasi A di kota Tangerang Provinsi Banten. Fokus penelitian dibatasi pada variable-variabel yang diduga berhubungan dengan kepuasan kerja guru yakni budaya organisasi, kepemimpinan transformatif kepala sekolah dan kepribadian guru sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja menjadi variabel terikat. Berdasarkan uraian di atas, maka secara spesifik dapat dirumuskan bahwa penelitian ini dibatasi pada masalah kepuasan kerja, dan variabel-variabel yang berhubungan dalam hal ini adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepribadian guru

D. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepribadian dengan kepuasan kerja?
4. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama dengan kepuasan kerja?

5. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepribadian secara bersama sama dengan kepuasan kerja?
6. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepribadian secara bersama – sama dengan kepuasan kerja?
7. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepribadian secara bersama sama dengan kepuasan kerja?

E. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menemukan upaya dalam memecahkan masalah kepuasan kerja guru SMA swasta terakreditasi A di kota Tangerang Provinsi Banten, dan variabel-variabel yang diduga mempunyai hubungan dan keterkaitan, dalam hal ini adalah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepribadian. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, memahami dan menganalisis secara empirik dan terperinci mengenai:

1. Hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja.
2. Hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja.
3. Hubungan kepribadian dengan kepuasan kerja.
4. Hubungan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama dengan kepuasan kerja.
5. Hubungan budaya organisasi dan kepribadian secara bersama-sama dengan kepuasan kerja.

6. Hubungan kepemimpinan transformasional dan kepribadian secara bersama-sama dengan kepuasan kerja.
7. Hubungan Budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepribadian secara bersama-sama dengan kepuasan kerja.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat:

1. Secara teoritis dalam pengembangan sumber daya manusia selanjutnya terutama mengenai kepuasan kerja guru.
2. Secara praktis hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi:
 - a. Manajer satuan pendidikan yang dalam hal ini adalah kepala sekolah, agar dapat memperoleh informasi dari hasil penelitian ini sehingga membantu melaksanakan kepemimpinan dan mengambil keputusan dalam meningkatkan kualitas mengajar guru yang berdampak pula pada mutu pendidikan di sekolah.
 - b. Guru agar hasil penelitian memberikan masukan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja yang juga meningkatkan kinerjanya untuk menjadi guru SMA swasta terakreditasi A di kota Tangerang Provinsi Banten, yang profesional sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.
 - c. *Stakeholder* agar hasil penelitian dapat dijadikan pertimbangan untuk turut meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan sumber daya guru

SMA swasta terakreditasi A di kota Tangerang Provinsi Banten, *Novelti* atau kebaruan dalam penelitian ini adalah ditemukannya sintesis tentang kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, kepribadian dan motivasi berprestasi serta hasil penelitian tentang upaya - upaya apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari metode penelitian kombinasi dan analisis Sitorem yakni fokus pada faktor motivasi berprestasi. Kebaruan dari penelitian ini ditinjau dari variabel yang diteliti yaitu kebaruan dalam aspek teoritis masing-masing variabel dengan adanya sintesis dari variabel kepuasan kerja, sintesis budaya organisasi sintesis variabel kepemimpinan transformasional, sintesis variabel kepribadian.