

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan suatu negara haruslah mencakup pembangunan di segala bidang. Bidang-bidang itu adalah ideologi, politik, sosial, ekonomi, budaya, serta pertahanan dan keamanan. Menurut penulis, Dari semua bidang yang harus dibangun maka bidang ekonomi harus menjadi prioritas utama. Mengapa demikian? Karena jika ekonomi sudah maju maka negara akan mendapatkan modal untuk pembangunan bidang yang lain.

Dalam pembangunan di bidang ekonomi, ada pula dua bidang utama yang harus disoroti yaitu sumber daya alam dan sumber daya manusia. Di antara keduanya sumber daya manusia adalah yang paling utama dan harus didahulukan untuk dibangun. Karena sekalipun sumber daya alam (SDA) yang melimpah ruah tanpa sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai *skill* untuk mengolahnya, maka SDA itu sendiri akan sia-sia. Sagala (2010:211) bangsa yang memberi prioritas utama kepada pembangunan pendidikan mendasarkan pertimbangan bahwa pendidikan memberi keuntungan dan manfaat yang besar sekali bagi negara dan bangsa itu akan mengalami kemajuan yang sangat berarti. Dengan demikian SDM harus menjadi pusat perhatian yang utama. Bagaimanakah cara untuk menciptakan SDM yang mempunyai *skill*? Satu-satunya jalan adalah lewat proses pendidikan. Manusia yang terdidik akan berfungsi sebagai tenaga kerja yang handal. Tenaga kerja yang handal inilah yang akan mendorong pertumbuhan ekonomi sebuah negara.

Dalam sistem pendidikan di Indonesia sekarang ini ada beberapa tingkatan jenjang pendidikan mulai dari Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Perguruan Tinggi (PT). sementara Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Taman kanak-kanak (TK) adalah jenjang awal untuk mempersiapkan SDM memasuki jenjang SD. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (www.artikata.com) bahwa SD adalah tempat memperoleh pendidikan sebagai dasar pengetahuan untuk untuk melanjutkan kesekolah yang lebih tinggi. Sesuai dengan defenisi di atas maka SD harus mendapatkan perhatian yang lebih serius. Mengapa? Karena di SD diperoleh dasar pengetahuan. Dan kesalahan menempatkan dasar pendidikan dan pengetahuan maka SDM akan kesulitan untuk mendapatkan pengetahuan selanjutnya. Sebaliknya jika si anak sudah menguasai dasar-dasar pengetahuan dengan benar maka dia akan mudah menyerap ilmu pengetahuan yang lebih tinggi.

Dengan alasan di atas maka perhatian yang penuh harus diarahkan pada penyelenggaraan SD, karena pada jenjang tersebutlah diletakkan dasar dasar ilmu, dasar pengetahuan, serta keterampilan. Pada penyelenggaraan jenjang pendidikan sekolah dasar ada beberapa komponen internal yang berperan sebagai kepala sekolah, guru, tata usaha, dan pegawai lain yang ada dalam internal sebuah sekolah. Dari beberapa komponen di atas yang paling berperan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar adalah guru. Kepala sekolah berperan di bidang manajemen sekolah, sedangkan guru adalah ujung tombak yang langsung berinteraksi dengan peserta didik. Guru adalah tokoh yang diidolakan oleh peserta didik, dan tidak heran bila seorang anak mengatakan pada orangtuanya, “Kata guru kami begini bukan begitu” artinya dalam beberapa hal si

anak lebih percaya pada gurunya daripada orangtuanya sendiri. Pengaruh seorang guru sangatlah besar bagi seorang anak didik dalam proses perkembangan ilmunya, pengetahuannya dan tabiatnya.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa “kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesinya.” Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Tanpa mengabaikan kompetensi yang lainnya, yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah kompetensi pedagogik.

Menurut Slamet (2007:7) Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang terdiri dari 1) menguasai dan menerapkan teori-teori belajar dan mengajar; 2) mengembangkan rencana program pembelajaran jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang; 3) berkontribusi dalam pengembangan kurikulum; 4) mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar; 5) merencanakan pelaksanaan pembelajaran berdasarkan silabus; 6) merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas; 7) melaksanakan pembelajaran yang pro perubahan (aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan); 8) membimbing peserta didik dalam berbagai aspek; 9) membantu peserta didik dalam mengembangkan kualitas dasar (daya pikir daya kalbu dan daya pisik); 10) mengembangkan dan melaksanakan hubungan sekolah dengan masyarakat; 11) mengembangkan profesionalisme diri; 12) membimbing dan memberdayakan organisasi intra sekolah (OSIS).

Mengingat 4 kompetensi guru di atas, khususnya kompetensi paedagogik guru maka jelas kita lihat begitu beratnya beban di pundak seorang guru. Bahkan lebih berat lagi ketika memilih tugas sebagai pendidik di sekolah dasar. Karena harus meletakkan dasar-dasar pendidikan bagi peserta didik yang berumur 6 atau 7 tahun yang masih terbatas dalam perbendaharaan kata. Guru Sekolah dasar harus piawai dalam memperkenalkan ilmu dan pandai memilih kata agar mudah dimengerti oleh peserta didik. Guru sekolah dasar haruslah orang yang sabar, sabar ketika seorang anak bertanya berulang kali karena mungkin mereka baru pertama kali mendengar informasi yang disampaikan oleh gurunya.

Maka dari itu, tidaklah berlebihan bila dikatakan bahwa guru adalah tokoh utama dalam proses pembelajaran disekolah bahkan lebih luas lagi guru adalah tokoh utama dibidang pendidikan. Pertanyaan berikutnya adalah “bagaimana caranya agar seorang guru tetap eksis dan maksimal mengajar dari waktu ke waktu?” Seorang guru akan tetap bersemangat jika guru dapat menikmati pekerjaannya dan hal itu akan terlihat dari ekspresi kepuasannya setiap kali guru selesai mengajar. Bilamana sang guru puas dalam bekerja maka akan tercipta suasana menyenangkan baik di dalam kelas maupun di antara sesama guru, selanjutnya akan tercipta pula iklim kerja dan kekeluargaan yang pada gilirannya akan tercipta kualitas pengajaran yang lebih tinggi disekolah.

Menurut Wibowo (201:501) setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat ia bekerja, kepuasan bekerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manejer. Maka untuk itu manejer perlu mengetahui apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja para karyawannya. Sama halnya di sekolah, manejer adalah kepala sekolah

sedangkan guru adalah karyawannya. Jika seorang guru merasa puas maka ia akan bekerja lebih maksimal lagi. Menurut Robbins (2003:78) dalam Wibowo (2011:507) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaannya, seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan materil maupun non materil yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan itu ditentukan oleh seberapa besar penghargaan yang diberikan kepada seorang pekerja.

Hoppel dalam Anoraga (2009:81) mengatakan “kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja itu sendiri yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”. Dalam hal ini uang bukan segalanya, tapi kepuasan ditentukan oleh totalitas hasil pekerjaan itu sendiri dan berhasil tidaknya ia menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik. Menurut Handoko dalam Anoraga (2009:82), kepuasan kerja pada dasarnya adalah *security feeling* (rasa aman) yang terdiri dari beberapa segi, diantaranya segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial), seperti kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan, dan antara karyawan dengan atasan. Handoko menyimpulkan bahwa kepuasan kerja itu ditentukan oleh dua faktor yaitu ekonomis dan non ekonomis. Faktor ekonomis berhubungan dengan gaji, dan jaminan sosial lainnya sedangkan non ekonomis berhubungan dengan rasa puas secara psikologis.

Anoraga (2009: 83-84) juga mengutip pendapat Anthony yang mengatakan beberapa faktor yang internal yang mempengaruhi kepuasan kerja ada 3 hal, yaitu: kita harus menyukai pekerjaan, kita harus berorientasi mencapai sesuatu yang

lebih tinggi, dan kita harus mempunyai sikap positif dalam menghadapi kesulitan. As'ad dalam Yuniwati (2008:34) menambahkan ada empat kelompok besar faktor-faktor kepuasan kerja seorang individu, yaitu: faktor psikologis meliputi minat, ketentraman, sikap terhadap pekerjaannya, bakat dan ketrampilan; faktor fisik menyangkut kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, penerangan, udara, kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya; faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasannya; dan faktor finansial, yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan serta macam macam tunjangan. Dari beberapa pendapat di atas tidak jauh beda halnya dengan kepuasan kerja seorang guru. Kepuasan kerja bagi seorang guru yang mengemban tugas rutin yang sangat berat mempunyai arti penting. Menurut Handoko dalam Azhar (2001:23) menjadi kewajiban setiap pemimpin sekolah untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para gurunya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja guru itu sendiri.

Bila pendapat As'ad diaplikasikan terhadap kepuasan kerja guru maka secara psikologis, guru akan merasa puas bila kepala sekolah menempatkan seorang guru sesuai dengan keahlian yang dimiliki maka dia akan puas karena bakatnya tersalur lewat pekerjaannya; secara fisik, guru akan merasa puas bila waktu bekerjanya sesuai dengan porsi yang ideal dan jangan berlebihan dan kemudian guru harus diperlengkapi dengan alat alat yang dibutuhkan dalam mengajar berikut kondisi ruangan kelas yang terang dan sirkulasi udara yang baik;

secara sosial, guru akan merasakan puas bila kepala sekolah mampu sebagai mediator yang baik, atau menjadi fasilitator yang baik yang dapat mengkondusifkan iklim hubungan antara sesama guru; dan secara finansial, disamping gaji bilamana ada pemasukan sekolah maka hendaknya dapat dibagikan kepada guru dengan azas keadilan berupa insentif sesuai dengan porsi tugas masing-masing guru.

Maka perhatian akan kepuasan kerja guru adalah sesuatu yang sangat penting untuk disikapi oleh semua pihak khususnya manajemen sekolah maupun pihak dinas pendidikan yang secara langsung mengayomi sekolah. Kepuasan kerja seorang guru dalam bekerja akan mengarah kepada kesungguhan dan dedikasi yang semakin meningkat yang pada gilirannya akan secara bersama-sama dengan tim internal sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. Sekolah yang efektif dan berkualitas akan banyak ditentukan oleh kepuasan kerja gurunya.

Namun setelah melihat kenyataan di lapangan melalui observasi sementara secara langsung, ternyata banyak guru yang tidak merasa puas dalam bekerja dan bahkan merasa tertekan dan bosan menjadi guru. Hasil wawancara secara non formal dengan beberapa orang guru di SDN 104243 Lubuk Pakam 40 orang dari 10 sekolah dasar negeri di Lubuk Pakam pada Juli 2012 menyebutkan bahwa mereka merasa kurang puas dalam bekerja diakibatkan oleh suasana kerja yang tidak kondusif, komunikasi antara guru yang kurang harmonis, hubungan interpersonal yang kurang saling mendukung. Ada guru yang sudah mengajar lebih dari 20 tahun, tetapi tetap saja merasa kurang puas dan bahkan tidak pernah mendapatkan promosi jabatan, ada juga yang tidak pernah mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri secara formal. Ada juga guru yang tidak puas dalam

bekerja karena tidak adanya keadilan dalam memperoleh insentif. Sederetan masalah-masalah dalam sekolah secara internal dan eksternal yang menyebabkan mereka kurang puas bahkan tidak puas dalam melakukan pekerjaannya. Kepala sekolah sebagai manejer di sekolah harus dapat melihat dan membaca situasi ini menjadi suatu masalah yang serius, karena jika tidak, hal ini akan menjadi ancaman bagi dunia pendidikan khususnya sekolah dasar di masa yang akan datang.

Perbedaan kondisi ideal tentang kepuasan guru dan kenyataan di lapangan yang sudah diuraikan di atas adalah latar belakang untuk mengadakan penelitian tentang kepuasan kerja guru beserta masalah faktor faktor lain yang terhubung seperti pengembangan diri, iklim kerja dan pemberian insentif.

B. Identifikasi Masalah

Dalam latar belakang masalah telah di paparkan betapa pentingnya kepuasan kerja guru dalam menunaikan tugasnya. Maka berikutnya dikaji lebih terperinci tentang faktor-faktor atau variabel apa saja yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja dan variabel mana yang berhubungan lebih dominan.

Guru adalah pelaku utama dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, maka ada banyak variabel yang berhubungan dengan pikirannya, perasaannya dan keinginannya yang sekaligus mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan mendidiknya. Sikap positif seperti rajin, ulet, giat, semangat, harus tetap terjaga, dan sikap-sikap negatif seperti malas, mangkir, tidak bergairah, putus harapan diharapkan segera ditinggalkan. Maka berdasarkan latar belakang di atas,

diidentifikasi beberapa masalah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, antara lain:

1. Tinggi rendahnya pendidikan seorang guru dapat menurunkan atau menaikkan kepuasan kerja seorang guru.
2. Beban tugas yang begitu banyak dapat membuat berkurangnya kepuasan kerja guru.
3. Pendapatan tetap guru dapat mengakibatkan tidak adanya kepuasan kerja guru.
4. Minat berprestasi guru menyebabkan kepuasan kerja guru rendah.
5. Komitmen terhadap tugas berhubungan dengan tercapainya kepuasan kerja guru.
6. Masalah-masalah dalam kelas seperti keamanan, kebersihan, ketertiban, dan kurangnya kekeluargaan dapat mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja guru.
7. Manajemen kepala sekolah yang kurang profesional dapat menurunkan kepuasan kerja guru dan sebaliknya?
8. Iklim kerjasama berhubungan dengan kepuasan kerja guru.
9. Pemberian insentif khususnya non finansial pada guru guru SD negeri akan berhubungan dengan kepuasan kerja guru.

C. Pembatasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun dalam penelitian ini, dengan segala keterbatasan hanya

dibatasi pada beberapa faktor saja, yaitu: 1) Pengembangan diri, 2) Iklim kerja guru, 3) Pemberian insentif, khususnya non finansial.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan pengembangan diri dengan kepuasan kerja guru di SD Negeri Kecamatan Lubuk Pakam?
2. Apakah terdapat hubungan iklim kerja dengan kepuasan kerja guru di SD Negeri Kecamatan Lubuk Pakam?
3. Apakah terdapat hubungan pemberian insentif khususnya non finansial dengan kepuasan kerja guru di SD Negeri Kecamatan Lubuk Pakam?
4. Apakah terdapat hubungan secara bersama-sama antara pengembangan diri, Iklim kerja dan pemberian insentif non finansial dengan kepuasan kerja guru di SD Negeri Kecamatan Lubuk Pakam?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dirumuskan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan pengembangan diri dengan kepuasan kerja guru di SD Negeri Kecamatan Lubuk Pakam.
2. Hubungan iklim kerja dengan kepuasan kerja guru di SD Negeri Kecamatan Lubuk Pakam.

3. Hubungan pemberian insentif dengan kepuasan kerja guru di SD Negeri Kecamatan Lubuk Pakam.
4. Hubungan pengembangan diri, iklim kerja, pemberian insentif secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru SD Negeri Kecamatan Lubuk Pakam.

F. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang baik untuk:

1. Secara teoretis
 - a. Dalam kajian penelitian dapat bermanfaat dibidang keilmuan untuk pengembangan teori yang berkaitan dengan perilaku organisasi, khususnya teori pengembangan diri, iklim kerja, pemberian insentif non finansial, dan kepuasan kerja tentang ada tidaknya korelasi diantara ketiga variabel tersebut.
 - b. Dalam kajian penelitian ini diharapkan dapat menemukan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Selanjutnya kajian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai masukan (urun rembug) kepada dunia pendidikan dalam kerangka meningkatkan mutu dan profesionalitas guru.
 - c. Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang hubungan pengembangan diri, iklim kerja, pemberian insentif non finansial, dan kepuasan kerja.
 - d. Sebagai bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut tentang hal yang sama dalam penelitian ini.

2. Secara praktis

- a. Bagi para guru dalam pengembangan diri, hal ini penting karena dengan mengetahui sebab-sebab dan cara-cara meningkatkan kepuasan kerja guru dapat meningkatkan kualitas kompetensi guru sehingga akan meningkat output pendidikan yang diselenggarakan di SD Negeri Kecamatan Lubuk Pakam.
- b. Bagi kepala sekolah sebagai otoritas pengambilan keputusan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam memimpin suatu organisasi kepala sekolah dapat mempertimbangkan pengembangan diri, iklim kerja dan pemberian insentif non finansial perlu ditingkatkan agar kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas lebih baik lagi.
- c. Bagi dinas pendidikan, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam hubungannya dengan hal-hal yang menyangkut kepuasan kerja guru.
- d. Bagi peneliti lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda.