

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Peranan pendidikan dalam mengisi pembangunan dan kemerdekaan diberbagai bidang jelas diperlukan. Stimulasi dan penyertaan upaya pendidikan pada masyarakat yang sedang membangun ternyata memberikan hasil yang memuaskan di dalam mengatasi persoalan-persoalan dan hajat hidup orang banyak.

Seorang tokoh pendidikan Jepang mengatakan bahwa pembaharuan yang menyeluruh terjadi di Jepang dikarenakan adanya pengaruh investasi pendidikan, sementara seorang tokoh pendidikan lain dari belahan eropah Jerman setelah perang dunia II mengatakan bahwa pembaharuan adalah berkat investasi dari sistem pendidikan, dari kedua tokoh ini selaku anggota komisi internasional pengembangan pendidikan akhirnya menyimpulkan mengenai peran pendidikan sebagai berikut: “ *for all those who w’out to make the world as it to day a better place, and to prepare for the future education is a capital, universal subject*” dari kesimpulan diatas pandangan tentang pendidikan digunakan untuk semua orang yang ingin membuat dunia ketempat yang lebih baik, dan untuk mempersiapkan masa depan pendidikan adalah modal subyek universal.

Diperlukan pendidikan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia yang selalu ingin berkembang dan berubah. Pendidikan mutlak ada dan selalu diperlukan selama ada kehidupan. Karena dengan pendidikan manusia dapat merubah kehidupannya baik dari kehidupan terpuruk

kearah kehidupan yang lebih baik lagi. Dan *out put* hasil pendidikan dapat merubah sikap afektif (pengetahuan), sikap kognitif (prilaku dan sikap) dan psikomotorik (keterampilan) untuk bersosial bersama masyarakat.

Meningkatkan taraf hidup masyarakat tentu dilakukan strategi yang baik dan butuh komitmen yang baik dari semua pihak (*political will*) masyarakat swasta dan juga pemerintah (*tripel helix*), yang paling sering disorot adalah bagaimana peranan maksimal pemerintah dalam dunia pendidikan dalam hal ini penyediaan sumber daya manusia yang bagus, berkarakter dan mampu mendidik. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru, perana guru begitu sentral dalam dunia pendidikan, guru menjadi ujung tombak dalam pendidikan karena itu ia selalu mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak terhadap kinerjanya.

Tugas tanggung jawab guru tidaklah mudah mengerjakannya, dan tidak semudah kita mendengar kata-kata mendidik, mendidik merupakan profesi pekerjaan yang menguras waktu, tenaga, pikiran, dan materi, ia membutuhkan kerja ekstra ulet, giat, dan terampil, karena mendidik adalah bahagian dari penciptaan cita-cita manusia.

Hal ini senada dengan batasan pengertian mengenai pendidikan, yaitu usaha yang dijalankan dengan sengaja, teratur, dan berencana dengan maksud mengubah tingkah laku manusia ke arah yang diinginkan. Sebagai suatu usaha yang dilakukan dengan sengaja, teratur dan berencana. Sudah barang tentu yang namanya pendidikan sudah tidak dapat lagi dilakukan secara sambilan dan serampangan.

Menelaah dan membahas sistem pendidikan kita tidak bisa melepaskan dari sub sistem pendidikan itu sendiri. Salah satu sub sistem pendidikan itu adalah “Guru” dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 Tentang Guru dan Dosen dijelaskan 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 adalah salah satu komponen sumber daya manusia dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur dibidang pendidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Besar dan banyaknya tuntutan serta tanggung jawab guru dari undang-undang diatas, nampaknya sulit terpenuhi manakala kondisi psikologis, kondisi sosial serta penghargaan yang dirasakan guru tidak mendukung, karena pada dasarnya apapun yang dilakukan guru dalam berkerja membutuhkan konsentrasi dan kegairahan dalam bekerja. Oleh sebab itu, dalam sistem pendidikan harus bisa mendorong guru agar tetap memiliki kinerja yang baik dalam mengerjakan tugasnya yakni sebagai pendidik dengan memberikan sesuatu yang dapat memberi rasa puas bagi guru itu sendiri.

untuk melihat kepuasan kerja dapat dilihat dari kedisiplinan, turnover kecil, moral kerja. Hasibuan P. (2007:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah

sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Locke (2008:464) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai persepsi seseorang terhadap pekerjaannya, persepsi ini berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diharapkan dan diperoleh dari apa yang secara nyata mereka kerjakan. Perbandingan antara kesesuaian apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkannya sebagai hasil dari pekerjaannya akan menimbulkan kepuasan kerja.

Hal senada dikemukakan oleh Fred Luthan (2011:141) *definition of job satisfaction as involving cognitive, affective, and evaluative reactions or attitudes and states it is "a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience."*

Defenisi kepuasan kerja yang dijelaskan diatas adalah sebagai pelibatan dari sikap kognitif, afektif reaksi, dan evaluatif atau sikap yang menyatakan itu adalah keadaan emosional menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja.

Melihat beberapa definisi ahli diatas maka peneliti definisi kepuasan kerja sebagai totalitas perbandingan antara sikap positif rasa senang maupun tidak senang terhadap pekerjaannya dengan melihat kesesuaian hasil kerja dengan sikap dan perilaku yang dicerminkan sehari-hari. Sikap positif ini bisa dinilai dari 1. Profesi sebagai guru, 2. Gaji atau penghasilan, 3. Promosi pengembangan profesi, 4. Pengawasan/pimpinan, 5. Rekan kerja, 6. Kondisi kerja, diimana pada dasarnya buah dari kepuasan kerja yang dirasakan muncul dari pemberian gaji kerja, kenaikan pangkat dan jabatan, perlengkapan kerja, fasilitas diberikan tempat kerja,

pelayanan kenyamanan pekerjaan, kepemimpinan atau pengawasan dari atasan, rekan kerja dan kondisi kerja

Kepuasan kerja melekat erat pada orang yang bekerja karena *out put* yang mereka dapatkan dalam pekerjaan adalah menghasilkan materi atau non materi yang berujung pada kepuasan kerja, begitu juga jaminan kepuasan kerja guru yang dijabarkan dalam Bab XI, Pasal 40, UUSPN No. 20, Tahun 2003 tentang sistem pendidik dan tenaga kependidikan dijelaskan bahwa:

1. Pendidikan dan Tenaga Pendidikan Berhak Memperoleh,
  - a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai
  - b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi
  - c. Pembinaan karir sesuai dengan tuntutan dan perkembangan kualitas
  - d. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual dan
  - e. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas

Ditinjau dari pasal 40 diatas, ada suatu angin segar harapan bagi guru untuk mensejahterakan kehidupan mereka, dengan penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial diatas merupakan salah satu wujud kepuasan kerja guru dalam menjalankan tugas pokok mengajar. Tapi pada kenyataanya jaminan dari pasal 40 ini tidak mereka dapatkan sebagaimana selayaknya secara merata diberbagai daerah.

Guru sekolah dasar merupakan guru yang mengajar di sekolah dasar yang berhadapan dengan anak-anak siswa berumur 5 tahun sampai 12 tahun. Dari segi psikologi dan kejiwaan dalam umur ini kejiwaan mereka masih terombang ambing dan belum terarah. Oleh karena itu maka guru harus memiliki keuletan

bekerja yang ekstra dan kreatif inovatif. Dikarenakan anak-anak didalam umur ini meraka baru mengenal pendidikan formal yang memiliki pelajaran yang sitematis dan terjadwal harus diikutinya, jadi mereka harus bina dan diarahkan semaksimal mungkin agar gejala jiwa mereka terarah kedepan.

Guru sekolah dasar Negeri kecamatan Kabanjahe sendiri memiliki 23 sekolah dasar negeri. Sekolah ini dibawah naungan pemerintah kabupaten karo. Selayaknya guru yang bekerja mengabdikan dirinya sepenuhnya untuk mengajar dan mendidik berhak mendapatkan kepuasan kerja dari pekerjaannya sesuai dengan peraturan dan regulasi yang berlaku. Tapi ketika konsep kepuasan kerja ini ditelusuri ke sekolah dasar negeri kecamatan kebanjahe ternyata masih jauh ditemukan dari harapan idealnya.

Berdasarkan hasil wawancara bersama bapak Umar Sembiring Melala selaku kepala UPTD kecamatan kabanjahe mengatakan bahwa dibeberapa sekolah dasar negeri kecamatan kebanjahe sebahagian guru masih merasa kurang puas terhadap pekerjaannya hal ini terlihat dari prilaku guru yang masih sering ditemukannya absen guru yang tidak masuk pada hari mengajar dan ini terlihat dari hasil laporan keadaan guru setiap bulannya yang masuk ke UPTD.

Selain itu rendahnya antusias guru dalam melakoni pekerjaan mengajarnya itu terlihat dari ketidak disiplinan guru masuk tepat waktu, dan pulang terlebih dahulu meninggalkan sekolah tanpa alasan yang jelas, dan masih terlihat guru yang melakukan pelanggaran dalam melakukan tugas sebagi tenaga pendidik seperti, guru masuk kelas tidak tepat waktu, sebelum habis jam pelajaran guru

sudah keluar dan pulang meninggalkan sekolah, sering tidak masuknya guru mengajar pada jam pelajaran dengan alasan yang tidak jelas seperti pesta keluarga dan mengurus kebun. Indikasi kondisi guru diatas diduga guru-guru sekolah dasar negeri kabanjahe tidak puas dengan pekerjaan mereka dikarenakan: asumsi pekerjaan sebagai guru bukan pekerjaan yang menjanjikan dengan gaji sedikit mempunyai tugas dan tanggung jawab yang banyak, belum lagi dengan penghasilan yang kecil tapi gaji mereka jarang tepat waktu dibayarkan. Sisi lain guru menganggap bahwa pangkat jabatan dan karir berprofesi sebagai guru tidak memiliki prospek yang jelas.

Kemudian asumsi mereka menganggap bahwa kepemimpinan dan kepengawasan dari kepala sekolah maupun pihak dinas pendidikan tidak mencerahkan dan memberikan arti yang berkontribusi terhadap keterampilan mereka mengajar dan bekerja. Selain itu lingkungan dan kondisi kerja serta sarana prasarana yang tidak mendukung mereka bekerja disekolah. Dari gambaran asumsi diatas guru menganggap bahwa apa yang mereka kerjakan dengan tanggung jawab berat, tidak seimbang dengan apa yang mereka terima dengan penghasilan yang kecil dan perlakuan yang kurang adil, jadi pantas perilaku keseharian guru nampak menunjukkan sikap tidak puas pada pekerjaannya.

Kemudian hal yang sama juga ditemukan di sekolah dasar negeri desa Kandibata dimana kepala sekolahnya (Azrai.SPd.I) mengatakan Bahwa tingkat kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri yang dipimpinnya sangat minim, ini terlihat dari bayangknya pelanggaran yang sering dilakukan guru, seperti terlambat datang, pulang lebih awal, dan kesiapan mereka mengajar tidak ada seolah-olah

mereka bukan guru yang profesional. Hal ini disebabkan karena: Gaji yang diterima guru sangat kecil dan tidak bisa menutupi kebutuhan sehari guru-guru ini terlihat dari banyaknya guru yang meminta uang pinjaman ke bank BPDSU dan bank konvensional lainnya dengan menggadaikan SK dan lainnya untuk menutupi kebutuhan dan keperluan sehari-harinya. Dengan diborolkannya SK sebagai agunan maka gaji yang peroleh setiap bulannya dengan kisaran 30 sampai 45 %. Kemudian kondisi lingkungan kerja yang jauh dari tempat tinggal mereka, sarana dan prasarana yang tidak memadai, promosi pengembangan karir sulit dilakukan, pengawasan dari pihak dinas pendidikan tidak begitu nyata bagi mereka untuk menambah semangat dan keterampilan mereka.

Hal yang sama ditemukan dari hasil survey awal di sekolah dasar negeri 040444 kabanjahe, dilokasi sekolah ini ditemukan masih ada sebahagian guru-guru menunjukkan perilaku terlambat hadir masuk ke sekolah, padahal jam pelajaran diawali pada pukul 07.45 WIB. Bahkan ditemukan ada guru kelas yang tidak hadir pada hari itu. Ini terlihat dari absensi kehadiran guru. Sementara data absensi kehadiran guru perbulan Agustus Tahun 2012 di sekolah ini angka tingkat ketidakhadiran guru mengajar tergolong sedang, karena setiap perminggunya ada saja terlihat tidak hadir kesekolah tanpa alasan yang jelas.

Tingkat kehadiran guru dapat dilihat pada Tabel 1.1. Untuk menghitung rata-rata tingkat absensi perbulannya digunakan rumus:

$$\text{Absen} = \frac{\text{JUMLAH KETIDAK HADIRAN}}{\text{TOTAL KARYAWAN X JUMLAH HARI KERJA}} \times 100 \%$$

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Absen Kehadiran SD Negeri 040444 Kabanjahe Bulan Januari - Juli 2012**

Bulan (24 Hari Kerja efektif)	Jumlah Guru	Alasan Tidak Hadir			Total Ketidak hadiran	Tingkat Absensi
		M	S	I		
Januari	8	4	2	1	7	3,6 %
Februari	8	3	2	2	7	3,6 %
Maret	8	3	3	2	8	4,1 %
April	8	3	2	2	7	3,6 %
Mei	8	3	-	2	7	3,6 %
Juni	8	3	2	1	6	3,1 %

**Keterangan: M. Mangkir, I. Izin, S. Sakit.**

Sumber: Rekapitulasi Absensi Guru SD Negeri 040444 K.Jahe diolah Penulis

Sekolah dasar negeri 040444 sebagai organisasi yang berbasis pada bidang pendidikan untuk masyarakat, tidak menetapkan batas absensi secara permanen. Dari informasi yang disajikan pada Tabel 1.1, memperlihatkan absensi rata-rata 4 % persen setiap bulanya guru tidak hadir dari 8 orang guru, sedangkan *turnover* sebagai salah satu ukuran menilai kepuasan kerja tidak bisa dilaksanakan karena guru merupakan pegawai negeri sipil (PNS) sehingga tingkat *turnover* hampir nol persen.

Berdasarkan wawancara dan observasi diatas masih ditemukannya adanya guru yang tidak masuk mengajar dikarenakan satu sisi guru merasakan tidak adanya imbalan yang lain yang mereka terima selain dari gaji kecil, ditambah lagi asumsi pekerjaan sebagai guru bukan pekerjaan yang menjanjikan dengan gaji sedikit mempunyai tugas dan tanggung jawab yang banyak, Sisi lain guru menganggap bahwa pangkat jabatan dan karir berprofesi sebagai guru tidak memiliki prospek yang jelas. mereka menganggap bahwa kepemimpinan dan

kepengawasan dari kepala sekolah maupun pihak dinas pendidikan tidak mencerahkan dan memberikan arti yang berkontribusi terhadap keterampilan mereka mengajar dan bekerja. Selain itu lingkungan dan kondisi kerja serta sarana prasarana yang tidak mendukung mereka bekerja disekolah. Dari ini guru menganggap bahwa apa yang mereka kerjakan tidak seimbang dengan apa yang mereka terima dengan penghasilan yang kecil dan perlakuan yang kurang adil. Jika hal ini terus dibiarkan maka dikhawatirkan bahwa pendidikan di daerah ini khususnya kecamatan ini kedepannya akan semakin tertinggal dari sistem pendidikan.

Faktor lain yang menjadi indikator kepuasan kerja guru sekolah tidak terlepas dari faktor kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dalam suatu unit lembaga pendidikan memiliki tugas dan tanggungjawab terhadap organisasinya, disamping sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas kepemimpinan pendidikan ia juga sebagai manager, sebagai *decision maker*, dan kepala sekolah sebagai pihak pertama yang menentukan dinamika edukatif sekolah baik sisi kemajuan maupun kemundurannya.

Kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Hoy and Miskey (2001:392) "*leadership is a proces of social "influence in which one person is a able to enlist the aid and support of othes in the accomplishment of a common task"*" Nanang Fatta (2006:88) kepemimpinan pada hakekatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain didalam organisasinya

Berbicara mengenai pemimpin tidak bisa lepas dari gaya dan perilaku yang muncul dari dalam diri seorang pemimpin, dalam hal ini penulis meneliti gaya kepemimpinan transformasional, karena gaya kepemimpinan transformasional dapat mengarahkan dan mempengaruhi perilaku pada guru dan bawahannya untuk melaksanakan tugas dengan pencapaian hasil yang baik.

Menurut Bass dan Danim (1990:52) istilah kepemimpinan transformasional adalah proses mempengaruhi secara transformasional yakni pemimpin mempengaruhi bawahan dengan selalu menginformasikan perubahan-perubahan terhadap tujuan organisasi, Stephen Robbin (1996:96) menyatakan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan ide-ide intelektual terhadap individu dan yang memiliki karisma.

Jurnal Leithwood et al. (1999) menggunakan 20 dari 34 penelitian kepemimpinan transformasional (6 kualitatif dan kuantitatif 15) untuk mengidentifikasi 13 jenis efek: efek pada siswa, efek pada persepsi para pemimpin, efek pada perilaku pengikutnya, efek pada pengikut psikologis negara dan organisasi. Leithwood menyimpulkan bahwa dua puluh penelitian memberikan bukti tentang efek kepemimpinan transformasional pada beberapa kategori yang berbeda dari hasil termasuk efek kepuasan kerja.

Selain faktor kepemimpinan, budaya sekolah juga berhubungan terhadap kepuasan kerja guru, budaya sekolah akan mempengaruhi keadaan dinamika organisasi sekolah dan perilaku-prilaku kebiasaan kerja guru di sekolah. Budaya sekolah adalah tindakan perilaku keseharian guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah sesuai peraturan yang berlaku di sekolah, sehingga budaya sekolah adalah

prilaku normatif dan substantif yang selalu muncul terjadi disekolah. Fret Luthans (2011:71) memberikan pengertian budaya adalah :

*pattern of basic assumptions—invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integration—that has worked well enough to be considered valuable and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems*

Selanjutnya Edgar H. Schein (2004: 17) mendefinisikan budaya sebagai berikut:

*the accumulated shared learning of a given group . . . a pattern of shared basic assumptions that was learned by a group as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to those problems.*

Dua definisi budaya diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya terjadi dari dasar pola asumsi diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu untuk memahami, berpikir, dan merasa dalam kaitannya dengan masalah-masalah dan untuk memecahkan permasalahannya adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang dianggap sah dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami.

Setiap Sekolah memiliki budaya tersendiri dan akan mencerminkan bagaimana keadaan sekolah itu, keberagaman budaya sekolah yang seharusnya menganut perundang-undangan sistem pendidikan nasional, kearifan budaya lokal, kebijakan pemerintah daerah dan keadaan lingkungan. Sehingga suasana budaya terlihat dengan berbagai variasi, warna dan motif. Budaya sekolah terlarir dari proses penataan tata nilai sekolah, norma, kebiasaan ritual dan simbol-simbol yang sudah terjadi selama keberlangsungan sekolah. Maka budaya sekolah akan

memberikan ciri tersendiri bagi budaya sekolah dalam mewarnai dinamika sekolah

Wayne K. Hoy dan Miskel (2001:198), menyatakan budaya sekolah adalah budaya yang terjadi pada konteks perilaku keseharian pelayanan pendidikan baik formal-informal berdasarkan hal-hal yang tersirat baik secara implisit maupun eksplisit, implisit, seperti: keyakinan, norma, nilai-nilai, asumsi-asumsi. Sedangkan eksplisit, seperti, ritual, serimonial, simbol dan sejarah yang terdapat dalam sekolah.

Budaya sekolah memberi gambaran bagaimana seluruh civitas akademika bergaul, bertindak dan menyelesaikan masalah dalam segala urusan dilingkungan sekolahnya. Kebiasaan mengembangkan diri terutama setiap anggota kelompok disekolah berusaha memperbaiki diri dan meningkatkan mutu pekerjaannya merupakan kultur yang hidup sebagai tradisi yang tidak lagi dianggap sebagai beban kerja. Tetapi pada kenyataannya dilapangan komponen sekolah masih menjadikan kebiasaan, nilai, sikap dan cara bertindak yang harus sesuai dengan peraturan yang ada sebagai beban untuk mengembangkan diri.

Hasil penelitian Angus J. MacNeil (294:2005) mengatakan bahwa Budaya sekolah yang sehat berkorelasi kuat dengan meningkatnya prestasi siswa, motivasi, dan dengan produktivitas guru serta kepuasan bekerja. Kemudian beberapa hasil penelitian telah mengumpulkan beberapa bukti yang mengesankan pada budaya sekolah. Budaya sekolah yang sehat berkorelasi kuat dengan meningkatnya prestasi siswa, motivasi tinggi, produktivitas kerja guru dan kepuasan kerja guru.

Beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah komunikasi, karena faktor komunikasi dapat dijadikan sebagai tolak ukur menilai keberhasilan menjalankan tugas individual dalam organisasi. Peranan komunikasi

dalam organisasi memberikan kontribusi besar terhadap kepuasan kerja. Karena komunikasi merupakan alat yang mudah digunakan dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi, komunikasi adalah proses penyaluran informasi, ide, penjelasan, perasaan, pertanyaan dari orang ke orang atau dari kelompok ke kelompok. Ia adalah proses interaksi antara orang-orang atau kelompok-kelompok yang ditunjukkan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang-orang dan kelompok-kelompok didalam suatu organisasi.

komunikasi adalah suatu *sine qua* bagi organisasi, artinya bahwa komunikasi itu tidak boleh tidak bagi organisasi. Dalam kehidupan organisasi, pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi yang efektif, dalam suatu organisasi komunikasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam berorganisasi, komunikasi memberikan kontribusi besar dalam mensukseskan tujuan organisasi karena komunikasi merupakan suatu proses sosial yang mempunyai relevansi terluas didalam memfungsikan setiap individu, kelompok organisasi dan masyarakat.

Komunikasi intrapribadi atau komunikasi interpersonal merupakan praktik komunikasi persuasif secara pendekatan pribadi, komunikasi interpersonal ditandai dengan adanya keakraban atau kedekatan, kepekaan, saling mendengar, saling merespon, saling mendukung, dan mengerti perasaan, antara komunikator dengan komunikan.

Gitosudarmo (2001:205) komunikasi interpersonal (sambung rasa antar manusia) adalah komunikasi yang berbentuk tatap muka (*face-to-face*). Komunikasi ini sangat penting bagi pemimpin dalam rangka mempengaruhi atau

menanamkan pengaruhnya kepada anggota kelompok dan bawahannya, komunikasi interpersonal ini meliputi karakteristik berupa unsur-unsur tukar pikiran atau temuwicara dan pemantauan terhadap perkembangan penerimaan informasi yang disampaikan oleh atasan kepada bawahannya

Prilaku komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi dengan pendekatan pribadi adalah komunikasi dengan orang lain meningkatkan pengetahuan tentang dirinya, lebih terbuka untuk menerima pengalaman-pengalaman dan gagasan baru, empati, sikap mendukung, sikap positif, kesetaraan individu. Selain itu komunikasi interpersonal adalah komunikasi transparan, jujur, dan terbuka lebar, dengan komunikasi interpersonal setiap guru akan membicarakan masalah yang dihadapinya, baik masalah pribadi, keluarga dan terutama masalah kinerja yang dihadapi di sekolah. Dengan keterbukaan informasi akan terespon dengan berbagi solusi yang bervariasi. sehingga banyak pilihan dalam pengambilan keputusan untuk pemecah masalah tersebut, kepuasan guru dapat diperoleh dari pengkomunikasian lisan guru. Begitu juga dengan ketidakpuasan kerja guru. Ketika guru merasa puas dengan pekerjaannya sebagai guru maka dalam berkomunikasi ia akan menyinggung kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga komunikasi interpersonal berperan untuk memberi pengaruh, motivasi dan inspirasi dan sisi kepuasan kerja guru.

Mengacu pada keadaan empiris diatas, banyaknya permasalahan kepuasan kerja dalam mendidik. Maka penelitian ini penting dilakukan dengan mengangkat judul: **Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru**

## **Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kabanjahe.**

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah diatas ada banyak variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja guru, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya jika sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional ini bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Kepuasan kerja dirasakan pekerja setelah pekerja tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya (Sopiah, 2008:170).

Dari latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi menjadi beberapa masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja guru antara lain: faktor-faktor apa saja kah yang dapat membuat guru puas dalam bekerja? Apakah pekerjaan yang diemban guru berhubungan dengan kepuasan guru dalam bekerja? Apakah sistem penggajian, kompensasi, penghargaan, berhubungan dengan kepuasan kerja guru? Apakah dengan sistem kenaikan pangkat atau promosi jabatan berhubungan dengan

kepuasan guru dalam bekerja? Apakah dengan interaksi kelompok dan dengan rekanan berhubungan dengan kepuasan kerja guru? Apakah dengan komunikasi antar kelompok berhubungan dengan kepuasan kerja guru. Apakah komunikasi *face to face* berhubungan dengan kepuasan kerja guru? Apakah model gaya kepemimpinan kepala sekolah berhubungan dengan kepuasan kerja guru? Apakah sifat kepemimpinan kepala sekolah berhubungan dengan kepuasan kerja guru? Apakah budaya lingkungan sekolah pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja guru? Apakah dengan pengarahannya komunikasi interpersonal berhubungan dengan kepuasan kerja guru? apakah aturan, norma yang ada disekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru? apakah kerjasama team kelompok berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru? Apakah norma, nilai-nilai, peraturan berkorelasi terhadap kepuasan kerja guru? apakah keterbukaan informasi berkorelasi terhadap kepuasan kerja guru?

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Dari beberapa identifikasi dan banyaknya faktor-faktor yang menjadi pengaruh kepuasan kerja guru, maka dalam penelitian ini peneliti membatasi hanya pada wilayah penelitian perilaku gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah (menurut asumsi guru dalam hal ini guru yang menjadi objek penelitian bukan kepala sekolah), budaya sekolah, komunikasi interpersonal guru dengan warga sekolah dengan kepuasan kerja guru sekolah dasar negeri kecamatan kabanjahe.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Setelah melakukan identifikasi masalah dan pembatasan Masalah diatas, maka masalah utama dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah dasar negeri kecamatan kabanjahe?
2. Apakah ada hubungan antara budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah dasar negeri kecamatan kabanjahe?
3. Apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru di sekolah dasar negeri kecamatan kabanjahe?
4. Apakah ada hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah Komunikasi Interpersonal dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di sekolah dasar negeri kecamatan kabanjahe?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Target yang ingin dicapai dari tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar negeri kecamatan kabanjahe, dan secara operasional tujuan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.
2. Mengetahui tingkat hubungan antara budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru.
3. Mengetahui tingkat hubungan Komunikasi Interpersonal terhadap kepuasan kerja guru.
4. Mengetahui tingkat hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah Komunikasi Interpersonal dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru.

#### 1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat sebagai berikut:

##### 1. Secara Teoretis:

- a. Untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan khususnya teori kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, komunikasi interpersonal, dan teori kepuasan kerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan sebagai bahan acuan lebih lanjut untuk mengkaji dan mendalami permasalahan variabel yang sama dengan peneliti ini.

##### 2. Secara Praktis:

- a. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi dinas pendidikan kabupaten karo dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kepuasan kerja guru.
- b. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah dalam pelaksanaan pengetahuan kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, komunikasi interpersonal, dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru.
- c. Sebagai masukan bagi guru dalam pelaksanaan pembelajaran dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas pendidikan secara umum dan secara khusus guru sekolah dasar negeri kecamatan kabanjahe.
- d. Sebagai masukan bagi penelitian yang relevan dikemudian hari.