

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Secara normal, setiap manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan manusia semakin bertambah dari waktu ke waktu dan manusia cenderung untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Menurut Maslow yang terkenal dengan teori *hierarchy needs* kebutuhan tersebut dapat di bagi menjadi lima kategori yaitu kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri (Gitosudarmo, 2002:184). Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia berusaha dengan segala kemampuannya misalnya bekerja. Salah satu jenis profesi kerja adalah menjadi tenaga pendidik di lingkungan pendidikan luar sekolah yaitu profesi Pamong Belajar. Pamong Belajar adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang, untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan serta penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olah raga (SK.Menkowasbang/Pan No. 25/Kep.MK.WASPAN/6/1999).

Pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) merupakan tenaga kependidikan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendidikan Luar Sekolah dan pemuda (Diklusepa) yang mempunyai tugas yang multi kompleks berada pada garda terdepan dalam melaksanakan program pendidikan luar sekolah dan pemuda dan olah raga di lapangan. Hal ini sejalan dengan penjelasan PP Nomor 38 Tahun 1992 tentang tenaga kependidikan yang menyatakan bahwa tenaga kependidikan merupakan

unsur terpenting dalam sistem pendidikan nasional yang di adakan dan dikembangkan untuk menyelenggarakan pengajaran, pembimbingan dan pelatihan bagi peserta didik.

Pamong belajar merupakan unsur sumber daya manusia yang utama untuk melaksanakan tugas fungsi SKB dalam membuat percontohan program dan mengendalikan program pendidikan luar sekolah dan pemuda serta olah raga dengan sasaran program yang ditujukan kepada mereka yang sebahagian besar masyarakat miskin, tidak bermata pencaharian, korban PHK, putus sekolah dan tidak memiliki keberdayaan untuk bangun dari penderitaannya. Untuk itu Pamong Belajar bertanggung jawab untuk mengorganisir dan mengontrol kelompok belajar serta menciptakan suasana kondusif sehingga peserta didik memperoleh pengalaman belajar yang baik . Dengan demikian dapat diartikan bahwa pamong belajar menjadi perencana, pelaksana dan pengendali kegiatan yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan SKB. Sebagai pegawai yang menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, pamong belajar mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan mempengaruhi terhadap prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan. Sikap tersebut dapat terpancar dari kepuasan kerja yang di miliki oleh pamong belajar.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional dari individu yaitu sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dapat dicerminkan oleh semangat kerja yang tinggi, kedisiplinan dan prestasi kerja. Fenomena mengenai kepuasan kerja pamong belajar di lingkungan Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dapat dikategorikan kurang, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh

Safuri di propinsi Jawa Barat menyatakan bahwa dari 236 respondent, 60 % pamong belajar menyatakan pernah datang terlambat, 73,3 % pernah meninggalkan tugas pada saat jam kerja dan 78,3 % pernah berpikir untuk pindah. (Visi Nomor 04/TII.III/1997).

Fenomena kepuasan kerja Pamong Belajar SKB sangat beragam, terutama di pandang dari klasifikasi faktor yang mempengaruhi baik instrinsik dan ekstrinsik. Di samping itu, fenomena yang ada tingkat kedisiplinan pamong belajar khususnya pamong belajar SKB di Sumatera Utara pada kategori kurang (Samosir : 2003). Gejala ini dapat dijadikan salah satu indikasi bahwa kepuasan kerja pamong belajar khususnya di Sumatera Utara dalam kategori kurang.

Hasibuan (2002 : 202) menyatakan bahwa tolok ukur dari kepuasan kerja individu mutlak tidak ada, namun kepuasan kerja tersebut dapat di lihat dari tingkat kedisiplinan, moral kerja dan *turn over*. Jika kedisiplinan baik, moral kerja baik dan *turn over* karyawan rendah maka secara relatif dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang baik. Sebaliknya jika kedisiplinan kurang, moral kerja tidak baik dan *turn over* besar maka kepuasan kerja karyawan kurang.

Kepuasan kerja pamong belajar menjadi penting dan perlu mendapat perhatian dari pimpinan Sanggar Kegiatan Belajar apabila ingin pencapaian tujuan organisasi SKB tanpa adanya hambatan yang di sebabkan oleh perilaku dari pamong belajar yang bersifat kontra produktif sebagai ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

Kepala SKB adalah penanggung jawab untuk seluruh kegiatan yang ada di sanggar. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan agar pelaksanaan tugas dan fungsi kelembagaan dapat dilaksanakan dalam upaya pencapaian tujuan yang telah

ditetapkan maka kepala SKB harus melibatkan seluruh pegawai yang ada terutama pamong belajar sebagai pelaksana operasional program kependidikan. *"Leadership is the process of encouraging and helping others to work enthusiastically toward objective"* (Davis, 1985 : 158). Dari pengertian ini maka diartikan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mendorong dan menolong bawahan agar mau bekerja dengan penuh antusias terhadap pencapaian tujuan. Agar kepemimpinan yang dilaksanakan berjalan dengan efektif kepala SKB dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya hendaknya menunjukkan perilaku kepemimpinan yang berorientasi kepada karyawan dengan mengikutsertakan para pegawai dalam penyusunan program, pembagian tugas serta pengelolaan mekanisme kerja yang ada. Sebagaimana yang disimpulkan oleh Likert yaitu dengan melibatkan peran serta dari bawahan mereka akan merasa bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil (Sutarto, 2001 : 97).

Dalam pelaksanaan tugas, iklim kerja sama juga di duga mempengaruhi kepuasan kerja pamong belajar. Pamong belajar dalam melaksanakan tugasnya selalu berkerja kelompok. Dalam suatu kegiatan pendidikan luar sekolah yang dilaksanakan di lingkungan Sanggar Kegiatan Belajar seorang pamong belajar tidak dapat bekerja sendiri dia harus melibatkan pamong belajar yang lain apakah sebagai tenaga pengelola, tenaga pelatih/ tutor dan sebagai seorang supervisi pelaksanaan kegiatan. Agar pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan yang diharapkan maka diperlukan iklim kerja sama yang harmonis.

Iklim kerja sama yang harmonis sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan. Suasana atau iklim kerjasama yang penuh tekanan serta

kurang harmonis antara pamong belajar dengan pamong belajar, pamong belajar dengan kepala SKB, pamong belajar dengan staf administrasi dan pamong belajar dengan kelompok belajar dapat mengganggu kegiatan program penyelenggaraan pendidikan luar sekolah. Sebaliknya iklim kerja sama yang harmonis antara pamong belajar dengan pamong belajar, pamong belajar dengan kepala SKB, pamong belajar dengan staf administrasi dan pamong belajar dengan kelompok belajar akan menunjang terciptanya suatu program pendidikan luar sekolah yang dapat dijadikan sebagai program percontohan. Dengan adanya iklim kerja sama yang baik di antara para pelaku organisasi Sanggar Kegiatan Belajar diharapkan kepuasan kerja pamong belajar baik dan pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja pamong belajar.

Berdasarkan hal di atas maka mendorong peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana hubungan gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim kerja sama dengan kepuasan kerja pamong belajar SKB di Sumatera Utara.

## **B. Identifikasi Masalah**

Kepuasan kerja merupakan keinginan dan dambaan manusia untuk merasakan apa yang di peroleh seseorang dari kerja. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, secara umum orang tersebut menyukai pekerjaannya dan akan bersikap positif terhadap pekerjaan tersebut (Feldman, 1983 : 192). Demikian halnya juga dengan pamong belajar SKB di Sumatera Utara, pamong belajar yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, secara umum dia menyukai pekerjaannya.

Munculnya ketidakpuasan kerja untuk setiap pamong belajar berbeda, tergantung kepada individu dalam menyikapi masukan (*input*) dan hasil (*output*) yang diharapkan. Di samping itu pamong belajar juga suka membandingkan antara dirinya

sendiri dengan rekan kerja dan juga gaya kepemimpinan kepala dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Sehingga banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pamong belajar seperti balas jasa yang adil, pengelolaan program sesuai dengan keahlian dan pendidikan, suasana lingkungan kerja, sarana prasarana kerja yang menunjang pelaksanaan kerja, kepemimpinan kepala dan pengembangan karir. Hal ini sesuai dengan pendapat Feldman bahwa sumber kepuasan kerja adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan, kerja sama dan kondisi kerja. (Feldman, 1983 : 193).

Berdasarkan hal tersebut, maka di duga ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pamong belajar yaitu : (1) Apakah ada hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja pamong belajar?, (2) Apakah ada hubungan penempatan tugas sesuai keahlian dengan kepuasan kerja pamong belajar?, (3) Apakah ada hubungan iklim kerja sama dengan kepuasan kerja pamong belajar?, (4) Apakah ada hubungan sarana prasarana kerja dengan kepuasan kerja pamong belajar?, (5) Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja pamong belajar?, (6) Apakah ada hubungan keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja pamong belajar?, (7) Apakah ada hubungan tingkat pendidikan dan keahlian dengan kepuasan kerja pamong belajar?, (8) Apakah ada hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja pamong belajar?.

### **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini akan lebih baik jika seluruh faktor yang di duga mempengaruhi kepuasan kerja pamong belajar SKB di teliti. Namun mengingat berbagai keterbatasan maka pada fokus penelitian ini akan di batasi pada hubungan gaya

kepemimpinan partisipatif (X1) dan iklim kerja sama (X2) sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif kepala SKB dengan kepuasan kerja pamong belajar SKB di Sumatera Utara?.
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan iklim kerja sama dengan kepuasan kerja pamong belajar SKB di Sumatera Utara?.
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama gaya kepemimpinan partisipatif kepala SKB dan iklim kerja sama dengan kepuasan kerja pamong belajar di Sumatera Utara ?.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan partisipatif kepala SKB dengan kepuasan kerja pamong belajar SKB di Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui hubungan iklim kerja sama dengan kepuasan kerja pamong belajar SKB di Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan partisipatif kepala SKB dan iklim kerja sama secara bersama-sama dengan kepuasan kerja pamong belajar SKB di Sumatera Utara .

## **F. Manfaat Penelitian**

Secara praktis, penelitian ini memberikan informasi tentang ada tidaknya hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim kerja sama dengan kepuasan kerja pamong belajar SKB di Sumatera Utara. Apabila penelitian ini menunjukkan variabel sebab akibat dengan kepuasan kerja, maka penelitian ini memberi informasi kepada kepala SKB bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim kerja sama memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja pamong belajar SKB sehingga dengan mengikutsertakan pamong belajar dalam setiap kegiatan yang ada di SKB serta menjaga iklim kerja sama yang harmonis dapat menciptakan sikap yang positif terhadap pelaksanaan kegiatan kependidikan luar sekolah sehingga pamong belajar dapat mencintai pekerjaannya dan pada akhirnya tujuan dari kelembagaan untuk menjadikan program-program yang dilaksanakan dapat menjadi program percontohan dan pengendalian mutu dapat terlaksana. Bagi pengambil keputusan baik Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda (Ditjen PLSP) dan Subdis PLSP di kabupaten/kota dapat memberi bimbingan dan masukan terhadap kepemimpinan kepala SKB.

Secara teoretis, penelitian diharapkan menambah khasanah pengetahuan khususnya tentang hal-hal yang berhubungan dengan teori perilaku organisasi dalam hal ini tentang hubungan gaya kepemimpinan khususnya gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim kerja sama dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian lanjutan untuk melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.