

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu aspek pembangunan sekaligus merupakan syarat mutlak untuk mewujudkan pembangunan nasional. Oleh karena itu, pendidikan memiliki posisi strategis dalam segala segi pembangunan sumber daya manusia.

Guru merupakan sumber daya manusia yang memegang posisi paling strategis karena gurulah yang melakukan interaksi dengan peserta didik, oleh karena itu perlu peningkatan mutu guru agar menjadi tenaga yang profesional dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Dengan demikian pekerjaan guru bukan semata-mata pekerjaan pengabdian, namun guru adalah pekerjaan profesional seperti pekerjaan yang lain. Untuk membuat guru menjadi tenaga profesional, maka perlu peningkatan kompetensinya baik melalui pelatihan maupun memberi kesempatan untuk belajar lagi. Selain itu juga harus diperhatikan segi lainnya misalnya pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian motivasi, peningkatan disiplin, pemberian insentif dan gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga guru akan merasa puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif kerja, seseorang yang tidak puas terhadap

pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya tersebut (Robins, 2003:68). Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Kepuasan kerja berhubungan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin dan kualitas kerjanya. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, mengajar kurang bergairah, prestasi yang rendah merupakan akibat dari ketidakpuasan guru atas perlakuan organisasi terhadap dirinya.

Kepuasan kerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Sesuatu gejala yang membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru. Gejala tersebut yang timbul seperti adanya kemangkiran, kemalasan bekerja, rendahnya kualitas mengajar, rendahnya prestasi kerja, banyaknya keluhan guru, menurunnya tingkat disiplin guru dan gejala negatif lainnya. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa memperhatikan kepuasan kerja guru adalah penting karena pada akhirnya akan berakibat pada kesungguhan dalam melaksanakan tugas, tidak merasa dipaksakan, ikut bertanggungjawab

dalam mencapai tujuan sekolah. Dengan demikian kepuasan kerja akan menghasilkan peningkatan produktifitas untuk mencapai sekolah yang efektif.

Namun kenyataannya dari hasil observasi dan pengalaman di empat sekolah SMK swasta yang berada di Kecamatan Binjai Kota, masih banyak guru yang kepuasan kerjanya rendah. Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan indikasi rendahnya kepuasan kerja guru. Selain itu, ada guru yang sudah mengabdikan sekitar lima belas tahun tidak pernah mendapat promosi jabatan dan hanya menjadi guru biasa. Hal ini menyebabkan guru yang bersangkutan kurang merasa puas dalam pekerjaannya. Ada juga guru yang kurang merasa puas karena sarana dan prasarana pembelajaran yang kurang lengkap. Rendahnya kepuasan kerja guru nampak dari kurangnya keinginan para guru untuk berprestasi, mereka bekerja hanya sebatas melaksanakan kewajibannya sebagai guru mengajar di kelas.

Dalam rangka meningkatkan kinerja guru maka faktor yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja. Adanya perhatian terhadap kepuasan kerja guru, akan mendukung pelaksanaan tugas dengan penuh tanggungjawab. Untuk itu, kepala sekolah berkewajiban membimbing dan membina guru sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Pembinaan dan pembimbingan guru dapat dilakukan melalui supervisi kepala sekolah. Hal ini jelas tertuang dalam salah satu standar kompetensi kepala sekolah yaitu kompetensi supervisi. Dalam menjalankan tugas kepala sekolah sebagai supervisor harus bertindak atas dasar kaidah-kaidah ilmiah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Supervisor membina peningkatan mutu akademik melalui penciptaan situasi belajar yang lebih baik

dalam lingkungan fisik maupun non fisik. Selain itu juga dalam kepemimpinannya, kepala sekolah harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah.

Menurut Permendiknas No. 13 tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah yang harus dimiliki ada 5 kompetensi yaitu: (1) kompetensi kepribadian; (2) kompetensi manajerial; (3) kompetensi kewirausahaan; (4) kompetensi supervisi dan (5) kompetensi sosial.

Kompetensi supervisi menurut Permendiknas No. 13 Tahun 2007 adalah: (1) merencanakan program supervisi dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; (2) melaksanakan supervisi terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat dan (3) menindaklanjuti hasil supervisi terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Supervisi merupakan bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap permasalahan guru khususnya dalam hal akademik atau pengajaran. Supervisi kepala sekolah merupakan salah satu tugas kepala sekolah dalam membina guru melalui fungsi pengawasan. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah pada intinya adalah melaksanakan pembinaan terhadap guru dengan memberikan bimbingan dan advis bukan mencari kesalahan guru. Bimbingan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memecahkan masalah pendidikan yang dihadapi oleh guru secara bersama-sama. Jika guru mempunyai persepsi yang baik terhadap supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, guru akan menerima saran dan advis yang diberikan oleh kepala sekolah maka guru akan dapat memperbaiki kekurangannya sehingga guru akan dapat mengajar dengan baik. Sebaliknya jika

guru mempunyai persepsi yang tidak baik atas saran dan advis yang diberikan oleh kepala sekolah, guru akan mengabaikan saran atau advis yang diberikan oleh kepala sekolah maka mengakibatkan pengajaran guru kurang baik.

Selain supervisi kepala sekolah, hal yang dapat menimbulkan rasa puas dalam bekerja adalah iklim organisasi. Tipe kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mempunyai sifat dan perilaku kepemimpinan yang baik sehingga mampu menciptakan iklim organisasi yang baik dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi para guru atau bawahannya. Kepala sekolah dalam perannya sebagai seorang pemimpin harus mampu mengarahkan orang lain untuk melakukan tugas-tugas yang diinginkannya dan menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan bagi para guru dalam bekerja. Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memperhatikan kebutuhan dan tujuan orang-orang yang bekerja untuknya (bawahan) sehingga kepuasan kerja bawahan selalu terpenuhi.

Iklim organisasi yang baik akan membuat guru merasa senang, tenang dalam bekerja dan memberikan kepuasan kerja kepada guru. Sebaliknya jika iklim organisasi kurang baik, tidak menumbuhkan perasaan tenang dan senang bagi para guru bahkan akan menimbulkan stres kerja bagi guru dan tidak akan menimbulkan rasa puas pada diri guru. Terwujudnya iklim organisasi sekolah yang baik bagi guru memberikan kepuasan kerja dan pada gilirannya akan membantu peningkatan mutu pembelajaran, terlebih didukung dengan profesionalisme guru tersebut dan berbagai faktor lain yang mendukungnya.

Berdasarkan pengalaman di lapangan, umumnya para guru tidak terbuka dalam mengungkapkan kepuasan mereka atas kepemimpinan kepala sekolah maupun iklim organisasi yang mereka rasakan. Mereka lebih memilih diam dan menjalankan tugas rutinnnya meskipun mereka kadang-kadang mengeluh di belakang.

Supervisi kepala sekolah, iklim organisasi dan kepuasan kerja guru merupakan masalah penting yang sifatnya berubah dari waktu ke waktu sehingga perlu mendapat perhatian yang serius demi pengembangan sekolah dan karir guru yang akhirnya juga berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dari sinilah dapat dikatakan bahwa iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagi para guru. Jika situasi iklim organisasi kurang mendukung akan mengakibatkan kurang nyamannya para guru dalam bekerja yang berakibat menurunnya gairah kerja sehingga mengakibatkan turunnya produktifitas kerja. Setiap guru akan berbeda persepsinya terhadap supervisi akademik kepala sekolah dan persepsinya terhadap iklim organisasi begitu pula akan berbeda tingkat kepuasan kerjanya.

Dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa orang guru SMK Swasta Kecamatan Binjai Kota terdapat kecenderungan bahwa tingkat kepuasan kerja guru-guru masih kurang, tidak seperti yang mereka harapkan. Fenomena ini tercermin masih terdapat gejala-gejala guru yang mengajar tidak terencana, lambat masuk kelas, membolos, malas, sering mengeluh. Keluhan yang disampaikan bukan hanya masalah penghasilan yang belum bisa memenuhi

kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat juga keluhan lain seperti kejenuhan dalam bekerja, iklim kerja yang kurang mendukung seperti hubungan dengan rekan kerja yang kurang saling mendukung, pimpinan yang kurang bijak dan tingkah laku siswa yang semakin hari semakin membuat kesal.

Masih kurang harmonisnya hubungan antara guru dengan kepala sekolah, hal ini tercermin dari kurang terbangunnya komunikasi yang baik antara guru dengan kepala sekolah, kurang senangnya guru dalam menjalankan tugasnya, adanya sikap kepala sekolah yang kurang mau bekerjasama dalam hal-hal tertentu misalnya dalam hal penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah (RAPBS). Dalam melakukan supervisi atau pengawasan belum dilakukan sesuai dengan tujuan supervisi yaitu membantu guru untuk mengatasi masalah baik dalam pembelajaran maupun hal-hal yang berhubungan dengan tugas guru, tetapi masih ada yang melakukan supervisi dengan mengadakan penilaian saja tidak ada tindak lanjutnya sehingga guru kurang menyadari kekurangannya. Hal ini mengakibatkan rendahnya motivasi mengajar para guru. Guru-guru kurang optimal dalam menjalankan tugasnya, hanya sekedar melaksanakan kewajiban sebagai guru saja dan guru akan mengulangi kesalahan-kesalahannya yang lalu.

Berdasarkan kajian dan permasalahan di atas maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja guru SMK Swasta Kecamatan Binjai Kota serta faktor-faktor yang diduga mempengaruhinya, yaitu Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang akan diteliti adalah: 1) Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru? 2) Apakah terdapat hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru? 3) Apakah terdapat hubungan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru? 4) Apakah terdapat hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja guru? 5) Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru? 6) Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja guru? 7) Apakah terdapat hubungan antara kompetensi kerja guru dengan kepuasan kerja guru? 8) Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru? 9) Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja guru? 10) Apakah terdapat hubungan antara disiplin guru dengan kepuasan kerja guru? 11) Apakah terdapat hubungan antara pemberian penghargaan dengan kepuasan kerja guru? 12) Apakah terdapat hubungan antara Stress kerja dengan kepuasan kerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas terdapat berbagai masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja guru, sehingga perlu dilakukan pembatasan. Permasalahan dalam penelitian ini dibatasi untuk memperoleh ruang lingkup yang lebih jelas atau fokus dan menghindari terjadinya pengembangan analisis data. Adapun permasalahan dalam penelitian ini dibatasi berkenaan

dengan kepuasan kerja guru, supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi. Penelitian ini dilakukan di SMK Swasta Kecamatan Binjai Kota.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka masalah pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang positif persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan secara bersama-sama antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.
2. Untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru.
3. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang memerlukannya dan selanjutnya dapat dipergunakan sebagai informasi dalam membuat kebijakan dalam pengembangan peningkatan mutu pendidikan. Pemanfaatan hasil penelitian ini dapat ditinjau dari dua aspek yaitu secara teoritis dan secara praktis.

1. Secara teoretis bermanfaat:
 - a. Untuk memperkaya khasanah ilmu administrasi pendidikan (AP), khususnya dalam kepuasan kerja guru, supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi.
 - b. Untuk Prodi Administrasi Pendidikan (AP) Program Pascasarjana UNIMED dalam pengembangan penerapan administrasi pendidikan.
 - c. Untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian lanjutan tentang kepuasan kerja guru.
2. Secara praktis bermanfaat antara lain:
 - a. Sebagai bahan masukan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Binjai dalam pengambilan kebijakan yang menyangkut tugas guru.
 - b. Sebagai masukan bagi kepala sekolah dalam evaluasi diri dan peningkatan kepuasan kerja guru.
 - c. Sebagai masukan bagi guru dalam evaluasi diri dan pelaksanaan tugas.