

BAB I

PENDAHULUAN

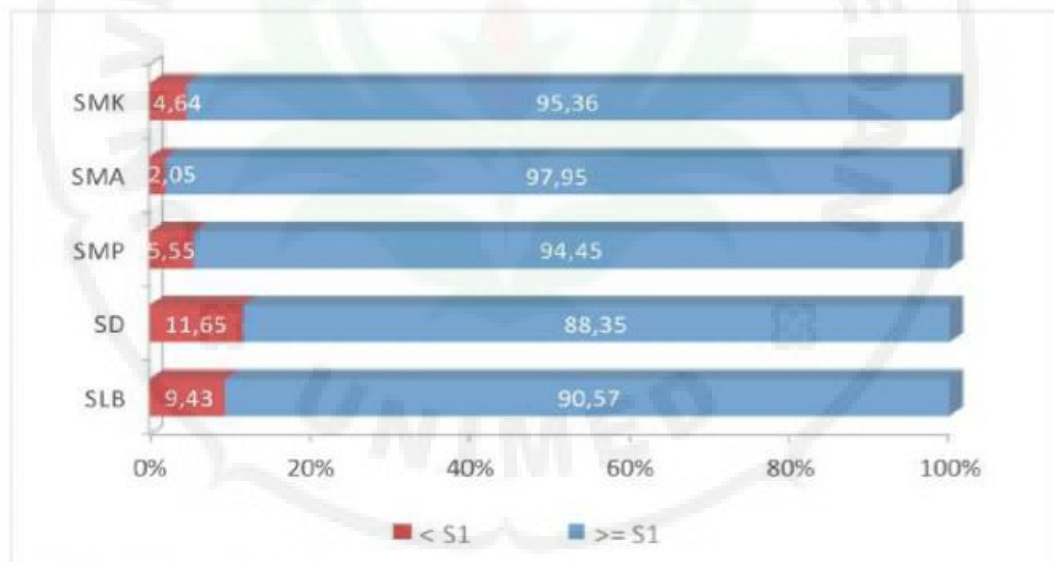
1.1 Latar Belakang

Pendidikan berkualitas adalah salah satu penentu kesuksesan sebuah negara dan salah satu komponen penentunya adalah guru (Sembiring dan Purba, 2019:65; Maqbool, 2017:180). Tugas guru bukan hanya sebagai pendidik tetapi juga sebagai instruktur, dan pelatih untuk siswa, serta agen perubahan sosial yang dapat mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku siswa untuk menjadi lebih baik, dan diharapkan dapat membantu siswa memiliki kehidupan yang mandiri di masa depan (Crawford, 2018:2; Sembiring dan Purba, 2019:66).

Guru sepenuhnya adalah penentu kesuksesan siswa. Pengaruh guru sangat signifikan terhadap kesuksesan murid namun hal tersebut hanya dapat dicapai apabila guru senantiasa memutakhirkan kemampuan atau keterampilan yang dibutuhkan agar dapat melaksanakan pembelajaran yang lebih baik (Deporter, Reardon dan Nourie, 2014:41). Dalam proses pemutahiran kemampuan guru tentunya harus diimbangi dengan berbagai kebijakan dan kondisi yang akan mendorong guru untuk terus maju dan berkembang. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebijakan yang menunjang dikhawatirkan justru akan bersifat kontra produktif yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru yang dimana itu mempengaruhi perilaku mereka di pekerjaannya dan “ketidakseimbangan” antara

harapan yang ingin dicapai dan hasil yang sudah dicapai sepertinya sudah menjadi fenomena yang sering terjadi .

Jenjang pendidikan guru sekolah dasar berdasarkan data Kemendikbud sudah memenuhi kriteria Standar Nasional Pendidikan (SNP) (Kemendikbud, 2018:112). Total guru SD di Indonesia berjumlah 1,602,857 dengan Ijazah tertinggi atau $\geq S1$ adalah 1.416.198 atau 88,35% dan hanya 186.659 atau 11,65% guru di Indonesia yang belum mencapai S1 ($\leq S1$). Kualitas guru ditinjau dari jenjang pendidikan tersebut idealnya akan dapat menghasilkan murid yang berprestasi .



Gambar 1.1 Persentase Kepala Sekolah dan Guru Menurut Ijazah Tertinggi Semua Jenjang Pendidikan Tahun 2018/2019

Kualitas jenjang pendidikan guru tersebut pada Gambar 1.1 pada kenyaaannya masih berbanding terbalik dengan hasil pembelajaran anak yang ada di Indonesia. berdasarkan hasil dari PISA (*Programme International StudentAssesment*) (PISA, 2015: 6) membuktikan kemampuan anak-anak Indonesia masih di bawah rata-rata yaitu hanya mendapat 400 poin dalam kategori membaca, matematika dan sains dibandingkan dengan negara lain seperti Malaysia mendapat

rata-rata 450 poin, Thailand 420 Poin dan Singapura sebagai salah satu performa terbaik dalam sistem Pendidikan mendapat nilai diatas 550 poin.

Tabel 1.1
Perbandingan Hasil Belajar Siswa untuk Kategori Membaca, Matematika dan Sains

Item	Malaysia	Thailand	Singapura	Indonesia
Membaca	415	393	549	371
Matematika	440	419	569	379
Sains	439	426	551	396

Sumber: OECD, PISA 2018

Fenomena “Ketidakseimbangan” antara harapan dan hasil yang sudah diberikan oleh guru tentunya dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja mereka karena Robbins menjelaskan kepuasan kerja mengacu pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan akan mengerahkan semua kemampuannya mereka terhadap pekerjaan itu, sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memegang sikap negatif terhadap pekerjaan dan akan enggan dalam menjalankan tugasnya dengan baik (Robbins dan Timothy, 2007:85).

Selain itu, meningkatkan kepuasan kerja guru tidak sesederhana yang dipikirkan karena kepuasan kerja mengacu kepada “persepsi” dari setiap orang dan tentunya itu menjadi sebuah tantangan dikarenakan karakter setiap guru itu berbeda dari satu guru dengan guru yang lainnya, dan kebutuhan guru yang tinggal di desa terpencil juga berbeda dengan guru yang tinggal di kota besar.

Kepuasan kerja adalah persepsi, sikap dan respons emosional pekerja untuk bekerja (Ambarita, Purba dan Ambarita, 2016:130). Tanggapan emosional dapat positif, negatif, bahagia, tidak bahagia ketika mengerahkan semua keterampilan

untuk pekerjaan atau bekerja hanya untuk tujuan rutin. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan sederhana tentang pekerjaan, seperti merasa bahagia dengan pekerjaan, percaya bahwa pekerjaan itu bermakna dan juga menjadi puas dengan pekerjaan (Adil dan Kamal, 2016:80; Burusic, 2019:2)

Kepuasan kerja adalah ketika seseorang melakukan tugasnya atau menyediakan jasa dalam sebuah organisasi dan sebagai imbalannya tidak hanya mendapatkan manfaat, tetapi juga merasakan kebahagiaan dan kepuasan (Maqbool, 2017:184). Demikian pula, bukti bahwa anggota mencapai kepuasan kerja maka dia tidak segan melakukan pekerjaan yang diberikan dengan sukarela dan bahagia tanpa beban dan banyak pertimbangan.

Kepuasan kerja dapat dilihat dalam konteks masalah yang mempengaruhi dan pengalaman individu bekerja atau kualitas kehidupan kerja mereka (Sadar dan Sadar, 2011:84). Kepuasan kerja dapat dipahami dari segi hubungannya dengan beberapa faktor seperti kesejahteraan, tekanan kerja, kontrol di tempat kerja, suasana dari rumah dan kondisi kerja anggota.

Permasalahan kepuasan kerja menjadi isu hangat di lingkungan Pendidikan Sekolah Dasar di Kecamatan Tigapanah, Kabupaten Karo. Total Sekolah Dasar di Kecamatan Tigapanah adalah 24 Sekolah dengan 230 guru yang mengajar di Kecamatan tersebut. Kesimpulan dari hasil wawancara dari Kepala Sekolah di Kecamatan Tigapanah adalah guru tidak berkonsentrasi pada pekerjaan keguruannya dan memilih bekerja sambilan selain menjadi guru sebanyak 85%. Guru honor yang bekerja di Sekolah Dasar Negeri dan Swasta memutuskan berhenti dari pekerjaannya dan memilih pekerjaan lain sebanyak 10%. Permasalahan

guru suka “*Gossip*” masih menjadi permasalahan terbesar di lingkungan sekolah Kecamatan Tigapanah. Tingginya budaya berkelompok antara guru di Sekolah membuat pengambilan keputusan sering terkendala karena sudah tercipta kubu-kubu. Disamping wawancara dengan Kepala Sekolah, Peneliti juga melakukan wawancara kepada Diati Br Barus selaku Koordinator Wilayah (Korwil) kecamatan Tigapanah dan sekaligus merangkap menjadi Ketua Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kecamatan Tigapanah pada Hari Kamis Tanggal 27 Februari 2020 Pukul 10.00 Wib di Kantor UPTD Kecamatan Tigapanah menjelaskan dari data laporan bulanan terkait jam masuk guru, menunjukkan hampir 50% guru datang terlambat datang kesekolah. Berdasarkan teori kepuasan kerja maka data-data di atas menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka.

Setelah dilakukan survei lapangan maka ditemukan faktor-faktor yang mengakibatkan masalah kepuasan kerja terjadi di Kecamatan Tigapanah. Pertama, kurangnya kenyamanan sekolah yang mengakibatkan guru tidak berkonsentrasi untuk mengajar. Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan energi positif bagi para guru, meningkatkan konsentrasi dan fokus pada pekerjaan mereka, dan juga menciptakan ide baru untuk proses pengajaran dan pembelajaran mereka (Sembiring dan Purba, 2019:77). Luthan juga mempertegas bahwa lingkungan pekerjaan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dari seseorang.

Kondisi lingkungan sekolah yang rendah mengakibatkan guru suka bergosip dan lebih suka menghabiskan waktu bersama guru yang lain dibandingkan didalam ruangan kelas. Peran lingkungan dalam organisasi begitu luas, atau dapat disederhanakan bahwa melalui lingkungan belajar, kondisi diciptakan untuk guru

untuk mempromosikan potensi dan memaksimalkan pembelajaran dan pada gilirannya, lingkungan pekerjaan meningkatkan pribadi dan pengembangan organisasi (Gill, Rodrigo dan Bellido, 2018:703). Anggota yang menderita dengan kondisi pekerjaannya akan mencerminkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya akan menciptakan tingkat yang kurang inovasi daripada anggota yang merasa puas dengan pekerjaan mereka (Al-edenat, 2018:827).

Lingkungan pekerjaan yang baik akan menciptakan anggota-anggota yang dapat menghasilkan ide-ide yang kreatif dalam mendidik anak-anak, membantu mereka dalam berfikir dengan baik dengan menciptakan emosional yang baik untuk para pendidik (Deporter, Reardon dan Nourie, 2014:49). Disamping itu, lingkungan pekerjaan masuk 5 dimensi teratas yang mempengaruhi kepuasan kerja dan menjadi salah satu indikator kepuasan kerja (Anila dan Krisnaveni, 2016:342; Luthan, 2011:141).

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di Kecamatan Tigapanah adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah yang tidak sesuai dengan situasi Sekolah. Ketidakcocokan gaya kepemimpinan yang dipakai oleh Kepala Sekolah dapat mempengaruhi Produktivitas dari anggota. Luthan menjelaskan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan anggota dapat mengakibatkan turunnya semangat bekerja (Luthan, 2011:143), dia juga menyebutkan bahwa supervisor/atasan masuk kedalam indikator tertinggi dalam kepuasan kerja anggota, dimana tekanan yang tinggi dapat menurunkan semangat kerja dan lebih banyak berkeluh kesah.

Dukungan dari pemimpin dan bagaimana mereka dihargai atas kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka cenderung melakukan pekerjaan

dengan lebih baik dan komitmen mereka jauh lebih kuat terhadap organisasi itu (Robbins dan Timothy, 2007:19). Kurangnya penghargaan dari pimpinan terhadap kerja keras anggota dapat mempengaruhi semangat belajar dari anggota. Belajar adalah jalan terbaik dalam pengembangan diri guru, belajar dari kesalahan, menghasilkan kreativitas, menumbuhkan potensi baru di dalam diri guru (Deporter, Reardon dan Nourie, 2014:23).

Kepemimpinan situasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang fleksibel dalam setiap situasi yang ada dan gaya yang digunakan berbeda dalam menghadapi setiap anggota (Brett, Branstetter dan Wagner, 2014:363) karena manusia diciptakan dengan keunikan masing-masing dan memandang segala sesuatu situasi juga berbeda sehingga penting memperhatikan cara dalam mengarahkan dan mendukung setiap anggota yang ada karena cara mengarahkan setiap anggota juga berbeda (Luthan, 2011: 142). Sehingga dalam penelitian ini kepemimpinan situasional diangkat menjadi salah satu variabel yang akan diteliti lebih dalam terkait pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Kurangnya kepuasan kerja Guru di Kecamatan Tigapanah juga dipengaruhi oleh lemahnya keinovatifan didalam guru. Penelitian faktor-faktor yang membuat orang puas dengan pekerjaannya antara lain adalah kesesuaian dengan minatnya, prestise yang melekat pada pekerjaan, dan Keinovatifan seseorang. Seseorang yang inovatif lebih cenderung memperoleh tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang tidak inovatif.

Keinovatifan membuat seseorang melihat sesuatu dengan cara yang baru, membuat gagasan baru dan menemukan berbagai hal baru dari hal-hal atau sesuatu yang telah ada. Kurangnya keinovatifan pada diri guru membuat anak didik tidak

mengalami perkembangan. Kurangnya perilaku inovasi atau keinovatifan pada guru-guru tentunya menjadi sebuah pertanyaan bagi pemimpin karena jika dilihat dari penjelasan dan data yang ada berbanding terbalik dengan harapan dan kenyataan. Contoh konkret yang bisa dilihat adalah Indonesia yang menuju dan memasuki era 4.0, guru-guru yang ada di Indonesia seharusnya sudah lihai menggunakan teknologi dan sudah sewajarnya menggunakan teknologi sebagai salah satu alat dalam mentransfer ilmu kepada anak didik, namun sepertinya masih jauh dari harapan. Survei lapangan terkait dengan pemakaian teknologi hanya 20% atau 50 guru yang bisa menggunakan teknologi dengan baik (Laptop) padahal Kurikulum terbaru yaitu K13, guru diharapkan berdaya inovatif karena mereka wajib menerapkan *Active Learning* terhadap anak-anak sehingga guru diharapkan dapat berinovasi dalam melakukan pembelajaran. Guru seharusnya merancang sistem yang menggairahkan murid dalam belajar, menumbuhkan inspirasi baru bagi mereka yang mendengarkan dan bertumpu pada teknik-teknik yang kreatif (Deporter, Reardon, dan Nourie, 2014: 35).

Disamping itu, kurangnya keinovatifan dalam guru dalam mengajar menghasilkan hasil yang sudah dibuktikan oleh PISA (*Programme International Student Assessment*). Namun kurangnya keinovatifan pada guru tentu menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi sekolah karena itu dapat berdampak pada hasil belajar anak didik.

Sejauh mana faktor kepemimpinan situasional, lingkungan pekerjaan dan keinovatifan dapat mempengaruhi kepuasan kerja perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Pekerjaan dan

Keinovatifan terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Tigapanah Kabupaten Karo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di kecamatan Tigapanah Kabupaten Karo antara lain 1). Apakah Gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 2). Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 3). Apakah Lingkungan pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 4). Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 5). Apakah Pekerjaan itu sendiri berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 6). Apakah Supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 7). Apakah Kemampuan Diri sendiri berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 8). Apakah Kemampuan Emosional (*Emotional Ability*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 9). Apakah Perilaku Kewarganegaraan (*Citizenship Behavior*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 10). Apakah Kemampuan Emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 11). Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 12). Apakah Keinovatifan berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 13). Apakah Locus of Control berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 14). Apakah Altuaristik berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 15). Apakah kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 16). Apakah kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 17). Apakah Altruistik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

1.3 Batasan Masalah

Banyak Faktor yang dipredikasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja, namun dalam penelitian ini hanya dibatasi dalam kepemimpinan situasional, lingkungan pekerjaan dan keinovatifan di Kecamatan Tigapanah Kabupaten Karo.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, rumusan masalah dapat dijabarkan melalui pertanyaan-pertanyaan dibawah ini:

- a. Apakah kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap keinovatifan guru di Kecamatan Tigapanah?
- b. Apakah lingkungan berpengaruh terhadap keinovatifan guru di Kecamatan Tigapanah?
- c. Apakah kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Kecamatan Tigapanah?
- d. Apakah keinovatifan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Kecamatan Tigapanah?
- e. Apakah lingkungan pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Kecamatan Tigapanah?
- f. Apakah kepemimpinan situasional melalui keinovatifan berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan guru di Kecamatan Tigapanah?
- g. Apakah lingkungan pekerjaan melalui keinovatifan berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja guru di Kecamatan Tigapanah?

1.5 Tujuan Penelitian

Melalui rumusan masalah yang sudah dijabarkan diatas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui

- a. Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap keinovatifan guru di Kecamatan Tigapanah
- b. Pengaruh lingkungan pekerjaan terhadap keinovatifan guru di Kecamatan Tigapanah
- c. Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja guru di Kecamatan Tigapanah
- d. Pengaruh lingkungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja guru di Kecamatan Tigapanah
- e. Pengaruh lingkungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja guru di Kecamatan Tigapanah
- f. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja guru melalui keinovatifan di Kecamatan Tigapanah
- g. Pengaruh tidak langsung lingkungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja guru melalui keinovatifan di Kecamatan Tigapanah

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penemuan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian sejenis sebagai bahan pustaka dalam rangka pengembangan ilmu, khususnya pada ilmu pengetahuan dalam peningkatan kepuasan kerja dari guru, kepemimpinan situasional, lingkungan kerja dan keinovatifan.

a. Dinas Pendidikan Tanah Karo

Hasil penelitian dapat dijadikan sebuah masukan bagi dinas Pendidikan Tanah Karo dalam meningkatkan kepuasan kerja guru yang ada

ditanah karo melalui variabel-variabel yang telah diteliti sehingga ada perkembangan dan kemajuan terhadap guru di Tanah Karo.

b. Pengawas Sekolah

memberikan masukan mengenai kemampuan memimpin para kepala sekolah yang ada di kecamatan Tigapanah sehingga dapat dijadikan sebagai referensi dalam pengembangan sekolah-sekolah yang ada di Tigapanah.

c. Kepala Sekolah

- 1) Dapat dijadikan bahan masukan bagi peningkatan kepuasan kerja guru yang ada di Tanah Karo khususnya Kecamatan Tigapanah.
- 2) Dapat dijadikan bahan referensi dalam melihat pengaruh kepemimpinan situasional, lingkungan pekerjaan, keinovatifan terkait dengan peningkatan kepuasan kerja guru di Tanah Karo khususnya di Kecamatan Tigapanah.

d. Guru

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan refleksi diri bagi para guru, mereka dapat melihat gambaran dan keadaan mereka yang sebenarnya melalui penelitian ini sehingga dapat menjadi bahan mereka dalam mengembangkan kemampuan mereka.

e. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan untuk penelitian yang relevan dan selanjutnya dapat dikembangkan dengan mengkaji variabel lain diluar variabel yang diteliti

